

SKAL

Suomen
Kuljetus ja
Logistiikka

Kuljetus- ja logistiikka-alan työvoiman turvaaminen



Sisällys

1 Johdanto: Tarjolla työtä, jolla on merkitystä kaikille suomalaisille	4
2 Kuljetusalan houkuttelevuutta ja työnantajamielikuvaa on kehitettävä	6
3 Tarvitaan uusia yrittäjiä	8
3.1 Lisää yrittäjyyskoulutusta oppilaitoksiin	10
4 Puolustusvoimien ammattipätevyyskoulutusta jatkettava	12
5 Kielikoulutusta lisättävä	13
6 Alalle tulon vaatimuksia kevennettävä	14
6.1 Ammatillista kuljettajakoulutusta kehitettävä	14
6.1.1 Ammatillinen tutkintoon johtava koulutus	14
6.1.1.1 Koulutussopimukseen perustuva koulutus	15
6.2 Oppisopimuskoulutus	16
6.2.1 Kuljettajakoulutuksen resurssit turvattava, koulutusta kehitettävä	18
6.2.2 Kuljettajakoulutuksen vetovoimaisuudesta pidettävä huolta	20
6.3 Rekrytointi ja muu pätevyyksiä täydentävä koulutus	21
6.3.1 Muun ammatillisen kuljettajakoulutuksen rahoituksen jatko varmistettava	21
6.4 Joustoa ammattipätevyysvaatimuksiin	22
6.4.1 Ammattipätevyyden koemallin säädöksiä kevennettävä	22
6.4.2 Hyväksymisasiakirja laajemmin käyttöön	23
6.5 Ajokorttivaatimuksia kehitettävä	24
6.5.1 Kuorma-auton ajokorttikoulutusta uudistettava	25
7 SKALin ratkaisuesitykset työvoiman saatavuuteen	26
8 Kuljettajien saatavuuteen liittyviä tutkimuksia	28
8.1 Liikenne- ja viestintäviraston tutkimus	28
8.2 Case SKAL Itä- ja Keski-Suomen kyselytutkimus	33
8.3 Kommentteja tutkimuksista	33
9 Tilastotietoja	34
10 Hankkeita alan houkuttelevuuden puolesta	39
11 Työvoiman saatavuus SKALin toiminnassa ja uudessa strategiassa	41



SKAL

Julkaisija

Suomen Kuljetus ja
Logistiikka SKAL ry

Päivämäärä

Julkaistu 15.11.2024

ISBN 978-952-7246-49-8

Työryhmä

Anssi Kujala,
Ari Herrala,
Anna Yli-Saunamäki,
ja muita SKALin toimihenkilöitä.

Taitto

Jenga Markkinointiviestintä

Kannen kuva

SKAL ry

Muut valokuvat

SKALin kuvapankki ja Shutterstock

1 Johdanto: Tarjolla työtä, jolla on merkitystä kaikille suomalaisille

Suomen ikärakenne haastaa koko yhteiskuntaa. Ikäluokkien pienentyessä osaavasta työvoimasta kilpaillaan eri toimialojen kesken. Suomessa kuljetusalalla on ollut työvoiman saatavuus suhteellisen hyvällä tasolla verrattuna muihin Pohjoismaihin. Tilanne ei ole ollut täydellinen, mutta ilman ylitsepääsemättömiä haasteita – varsinkin viime vuosina.

Kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyy aina, kun taloudellinen tilanne paranee. Kuljetusbarometrimme 3/24 mukaan 26 prosenttia yrittäjistä kokee, että yrityksellä on ollut vaikeuksia henkilökunnan palkkaamisessa viimeisen vuoden aikana. Alimmillaan osuus oli vuoden 2024 alussa 18 prosenttia.

Nykyaikainen kuljetus- ja logistiikka-ala on mielestämme houkutteleva jokaiselle nuorelle. Kuljetustehtävät ovat monipuolisia. Usein ala sisältää ajamisen lisäksi paljon muutakin. Työtehtävissä on asiakaspalvelua, huipputeknisten laitteiden käyttöä, suoritealasta riippuen myös vaihtuvia olosuhteita. Työtehtävissä vaaditaan osaamista, jota alan ulkopuolisen on vaikea kuvitella. Esimerkiksi kuormanvarmistuksen säädökset ovat sellaisia, että osaamisen pitää olla kunnossa.

Urapolku kuljettajasta voi johtaa erilaisiin työnjohto- ja asiantuntijatehtäviin aina yritysten johtoa myöten.

Ura voi edetä myös kuljetusyrittäjyyteen, omaan yritykseen kuljetusalalla. Uusia yrittäjiä alalle tarvitaankin, sillä yritysten määrä on laskussa.

Houkutteleva ala, haasteita kuitenkin

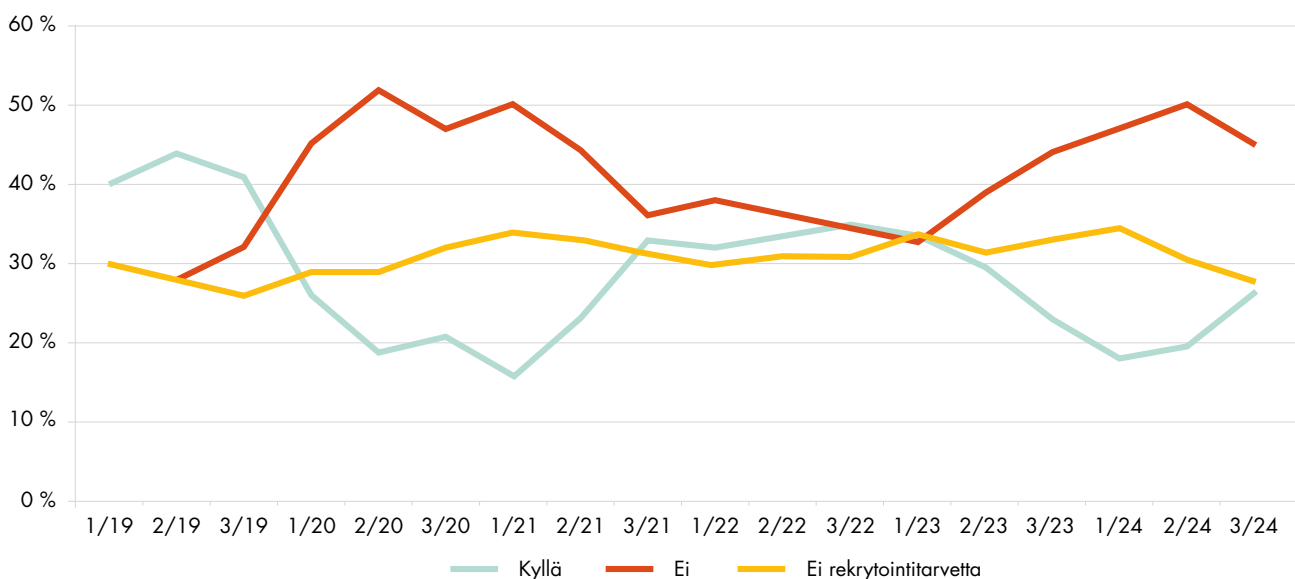
Traficomien helmikuussa 2024 julkaistun tutkimuksen mukaan sekä tällä hetkellä että aiemmin kuorma-autonkuljettajana toimineista vastaajista suurin osa piti kuorma-autonkuljettajan ammattia kiinnostavana ja työtä mielekkäänä.

Kysyimme 2023 SKALin jäsentutkimuksessa: mitkä asiat tulevat eniten muuttamaan kuljetus- ja logistiikka-alaa 10 vuoden kuluessa? Kärkeen nousivat työvoiman saatavuus ja käyttövoimamurros.

Myös Traficomien kuorma- ja linja-autojen ammattikuljettajien saatavuustutkimuksessa kiinnitettiin tähän huomiota. Kuljetusalan koulutukseen on vaikeaa saada kuljettajan työhön sopivia ja motivoituneita opiskelijoita.

Kuljetusyrityksien mukaan on tärkeää huolehtia, että kuljettajien työpaikka – eli auto ja tie – ovat niin hyvässä kunnossa, että kaikki uskaltavat ajaa. Yrittäjät huolehtivat autojen kunnosta, yhteiskunnan tehtävä on pitää huoli tiestöstä. Tie on meidän työpaikkamme. Sen pitää olla kunnossa.

Onko yritykselläsi ollut vaikeuksia henkilökunnan palkkaamisessa viimeisen vuoden aikana?



Kuva: SKALin Kuljetusbarometri 3/24.



Ollaan ylpeitä alastamme, pidämme Suomen liikkeessä

Kuljettajien rekrytointihaasteet ovat siis lisääntyneet. Kun kilpailu työvoimasta on kovaa, pitää yritysten pystyä osoittamaan olevansa hyviä ja haluttuja työpaikkoja.

Ensimmäinen edellytys on, että me kuljetusalalla olemme itse ylpeitä alastamme.

Jokainen yritys voi tehdä osansa kertomalla eri yhteyksissä, että nykyaikainen kuljetus- ja logistiikka-ala ja sen tehtävät ovat monipuolisia. Yritys voi myös tarjota työssäoppimisen paikkoja, vaikka se joskus onkin hankalaa kustannukset huomioiden.

Meidän kaikkien on tarjottava kuljetusalasta mahdollisimman laaja ja monipuolinen kuva. Se edellyttää jatkuvaa työtä, viestintää ja koulutusta yrityskentässä. Yrittäjät korostavat usein, että yrityksen vahvuutena on osaaminen, osaavat kuljettajat ja muu henkilökunta. Pidetään heistä kiinni. Osaavan työvoiman saatavuus on yksi kuudesta SKALin strategisesta valinnasta. SKAL on yhdessä eri kumppaneiden kanssa toiminut alan houkuttelevuuden puolesta jo pitkään, mutta tuleamme panostamaan siihen eri keinoin tulevina vuosina.

Tämän ohjelman tavoitteena on koostaa näkemyksiä kuljetusalan työvoimaan liittyvistä kysymyksistä. Ohjelmassa esitetään keinoja ja toimenpiteitä, joiden avulla kuljetusalan työvoiman saatavuus turvataan pitkällä aikavälillä.

Kuljettajan ammattiin on tietyt muodolliset vaatimukset eli ajokortti ja kuljettajan ammattipätevyys. Osaavaa työvoimaa olisi saatavilla, mutta koska kuljetusala on runsaasti säännelty, siirtyminen alalle on joskus vaikeaa. Joustoja tarvitaan esimerkiksi ottamalla ammattipätevyuden koemallia aidosti käyttöön. Ammattipätevyuden suorittamista koemallilla koskevia säädöksiä pitää keventää. Keinoina esitämme tässä ohjelmassa myös muun muassa kuorma-auton ajokorttikoulutuksen uudistamisesta ja myös maahanmuuttajataustaisten osaajien kouluttautumista tavaraliikenteeseen.

Pidetään Suomi liikkeessä,



Jari Välikangas
puheenjohtaja,
Suomen Kuljetus ja Logistiikka
SKAL ry



Anssi Kujala
toimitusjohtaja,
Suomen Kuljetus ja Logistiikka
SKAL ry

2 Kuljetusalan houkuttele- vuutta ja työnantajamieli- kuvaa on kehitettävä

Työvoiman saatavuus on muodostumassa yhä kasvavamaksi ongelmaksi suomalaisille yrityksille eikä kuljetusala ole tästä poikkeus. Vaikka talouden suhdanteiden takia kuljettajapula ei juuri tällä hetkellä ole pahimmillaan vaikuttamassa yritysten toimintaan, tulee työvoimantarve kasvaamaan, kun talous kääntyy kasvu-uralle.

SKALin jäsenkyselyssä 2023 kartoitettiin jäsenten näkemyksiä tulevaisuuden toimintaympäristöstä, oman yrityksensä kehityksestä tulevaisuudessa, tyytyväisyyttä SKALin toimintaan ja palveluihin sekä odotuksia palvelujen kehittämiseen.

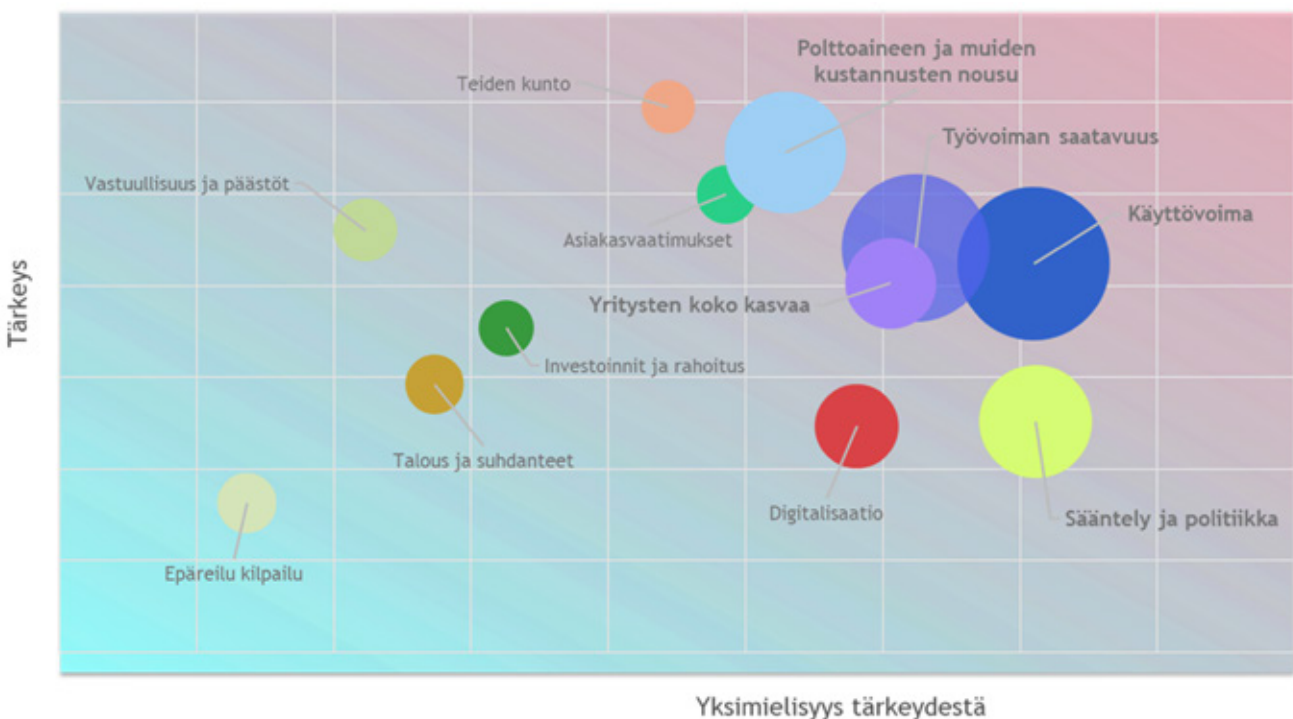
Kysymyksen ”Mitkä asiat tulevat eniten muuttamaan kuljetus- ja logistiikka-alaa 5–10 vuoden kuluessa” vastaukset on tiivistetty alla olevaan kaavioon. Pallon koko kertoo mainintojen määrän. Sijainti kaaviossa asian tärkeyden ja sen, miten yksimielisiä vastaajat olivat tärkeydestä.

Kolme tärkeintä alaa muuttavaa tekijää ovat käyttövoimamuutos, työvoiman saatavuus ja polttoaineen sekä muiden kustannustekijöiden kehitys.

Tämäkin tulos piirtää kuvan, että tulevina vuosina kuljetusala kilpailee entistä enemmän muiden toimialojen kanssa vähenevästä työvoimasta – myös liikenne- ja logistiikka-alan sisällä. Siksi on tärkeää parantaa kuljetusalan työnantajamielikuvaa ja tehdä alaa houkuttelevaksi. Lisäksi Suomi tarvitsee työperäistä maahanmuuttoa.

Tulevina vuosina kuljetusala kilpailee entistä enemmän vähenevästä työvoimasta. Kuljetusalan tulee näyttäytyä houkuttelevana ja mielenkiintoisena alana.

Mitkä asiat tulevat eniten muuttamaan kuljetus- ja logistiikka-alaa 5–10 vuoden kuluessa



SKAL liikenteessä -päivän aikana kerätyssä palautteessa yritysten vahvuuksiksi nousevat usein osaaminen, osaavat kuljettajat ja muu henkilökunta sekä panostukset henkilöstöön ja kannusteet henkilöstölle. On tärkeää, että alan maineesta pidetään huolta myös sisäisesti.

Kuljetusalan tulee näyttäytyä nyt ja myös tulevaisuudessa houkuttelevana ja mielenkiintoisena alana työllistyä sekä luoda uraa. Alan houkuttelevuutta onkin pyritty jo pidemmän aikaa parantamaan erilaisin toimenpitein.

Yhtenä keinona alan tunnetuksi tekemisessä ovat koulu- ja päiväkotivierailut. Esimerkiksi liikenneturvallisuusteemalla SKALin paikallisyhdistykset huolehtivat raskasta kalustoa esille kouluille ja erilaisiin tilaisuuksiin. Samalla voidaan tutustuttaa oppilaita alaan ja nykyaikaiseen kehittyneeseen kalustoon, joka voi herättää mielenkiinnon suuntautua alalle.

Myös erilaisia "rekkatapahtumia" järjestämällä voidaan lisätä alan mainetta ja tunnettavuutta. Esimerkiksi Truck

fest-tapahtumia onkin järjestetty entistä enemmän eri puolilla Suomea.

SKAL liikenteessä -päivän palautteissa tulee aina erityisesti esiin kuljetusyritysten tulevaisuuden haasteena työvoiman saatavuus. Asia on tullut vahvasti esille myös SKALin jäsenistön tapaamisissa, kuten alueyhdistysten vuosikokouksissa. Viimeisin kuljetusbarometri osoittaa että, taloudellisen tilanteen ja vaikkapa rakennusalan taantumisen vuoksi lieventynyt tilanne on taas muuttumassa haastavammaksi. Barometrin perusteella on odotettavissa, että tulevaisuudessa laskusuhdanteen jälkeen työvoiman saatavuuden ongelmat ovat jälleen kasvussa.

Alalla jo toimivien ja erityisesti alan yrittäjien tulisi itse arvostaa alaa ja tuoda se myös esiin. Jotta nuoria saataisiin kuljetusalalle, tulisi alalla toimivien muistaa arvostaa omaa työtään. Alalle aikoville nuorille olisi annettava kuljetusalasta realistinen ja samalla innostava kuva.



Kuva: Henri Heiskanen.

3 Tarvitaan uusia yrittäjiä

Uusien kuljetusyrittäjien määrä on laskenut rajusti. Sen lisäksi kuljetus- ja logistiikka-alan yritysten määrä vähenee ja yrityskoko kasvaa.

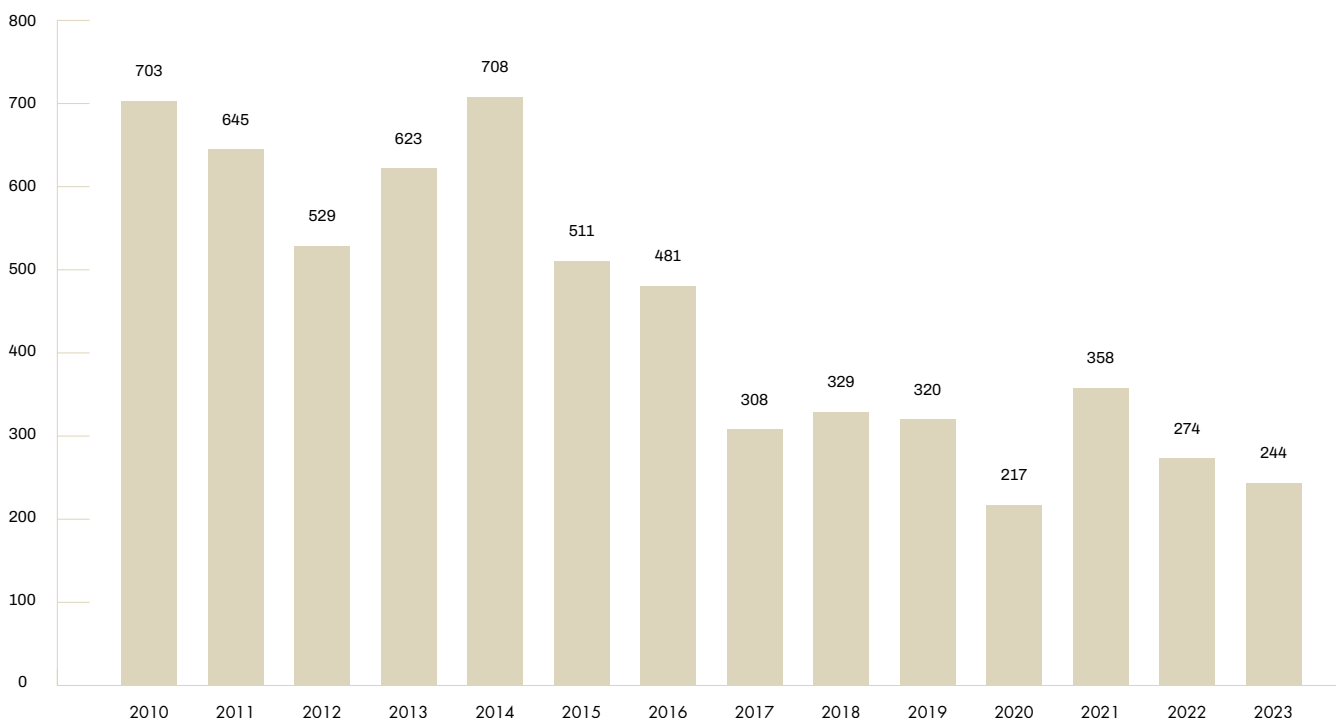
Yrittäjyyden osalta pätevät hyvin pitkälti samat ongelmat kuin kuljettajienkin kohdalla. Alan houkuttelevuutta tulee lisätä, jotta alalle tulisi myös uusia yrittäjiä. Kun alalla on työvoimaa, löytyy joukosta paremmin myös yrittäjiksi suuntautuvia.

Yrittäjien kohdalla on myös erilaisia haasteita kuin kuljettajien kohdalla: esimerkiksi rahoituksen saaminen ajoneuvon hankintaan ja yrityksen perustamiseen ei ole helppoa.

Kun alalla on työvoimaa, löytyy joukosta paremmin myös yrittäjiksi suuntautuvia.

Nuoria pitäisi saada innostumaan kuljetusyrittäjyydestä, vaikka kuljetusala onkin joskus haastavaa. Hyvillä pohjatiedoilla, oikealla asenteella ja riittävällä ahkeruudella kuljetusalallakin menestytään.

Suoritetut liikenneyrittäjätutkinnot (tavaraliikenne)



Lähde: Traficom.



SKAL nuorten verkosto

Kesällä 2022 käynnistynyt SKAL nuorten verkosto tarjoaa SKALin nuorille yrittäjille tai jäsenyryyksissä työskenteleville nuorille vaikuttamisväylän kuljetusalan asioihin ja mahdollisuuksia verkostoitumiseen alan muiden yrittäjien ja toimijoiden kanssa. Mukana verkostossa on jo yli 100 jäsentä ympäri Suomen ja eri suoritealoilta. Verkostolaisten keski-ikä on 31 vuotta.

Verkoston tavoitteena on:

- saada nuoret mukaan SKALin toimintaan
- saada nuorten ääni ja näkökulmat kuuluviin järjestössä
- luoda nuorekas ja kiinnostava kuva järjestön toiminnasta
- turvata SKALin tulevaisuutta järjestönä

Verkoston tapaamisia järjestetään alan tapahtumien, kuten kuljetusmessujen ja autonäyttelyiden sekä SKALin tapahtumien yhteydessä. Vuosittain järjestetään myös oma tapaaminen. Lähitapaamisten välillä yhteyttä pidetään WhatsApp- ja Facebook-ryhmissä. Keskeistä tapaamisissa on tutustuminen ja verkostoituminen toisten kuljetusalalla toimivien nuorten kanssa. Lisäksi tapaamisissa kuullaan ajankohtaisista SKALin ja kulje-

tusalan aiheista. Parhaimmillaan verkostoituminen voi avata uusia liiketoimintamahdollisuuksia ja edesauttaa työssä jaksamista.

Verkoston toimintaa johtaa johtoryhmä, jonka kokoonpanoon tehdään tarpeen mukaan muutoksia SKALin hallituksessa johtoryhmän esityksestä. Johtoryhmä suunnittelee ja kehittää verkoston toimintaa ja tapauksia sekä osallistuu alan edunvalvontatyöhön tuomalla ehdotuksia SKALin hallituksen käsittelyyn. Johtoryhmän koordinoinnista vastaa SKALin järjestösihteeri Mervi Saukkoriipi.

Verkostoon ovat tervetulleita 18–40-vuotiaat SKALin jäsenyrittäjät, yrityksen osakkaat, tulevan sukupolven edustajat ja työntekijät, mikäli jäsenyryitys haluaa heidät ilmoittaa verkostoon. Työsuhde SKALin jäsenyrytykseen siis edellytetään. Ikäraja ei ole tiukka eli jos olet jo täyttänyt 40, mutta haluat olla mukana, olet tervetullut!

Toimintaan osallistuminen on vapaaehtoista, eikä jäsenyryys velvoita mihinkään. Verkoston jäsenyryys on maksutonta, tapaamisiin liittyvät kustannukset hoituvat tapauskohtaisesti, osin omakustanteisesti ja osin verkoston varoista.

Lue lisää ja liity mukaan: skal.fi/nuortenverkosto

3.1 Lisää yrittäjyyskoulutusta oppilaitoksiin

Monella opiskelijalla yrittäjyys siintää mielessä tai heillä on kotipiirissä perheyrittys, jota heillä on aikomus jatkaa. Kustannustehokkuudella ja sen omaksumisella osana kannattavaa yritystoimintaa on iso rooli opetuksessa. Ymmärrys hinnoista ja niiden kerrannaisvaikutuksista on tärkeää kenelle tahansa. Kustannustietoisuuden ja yrittäjämäisen asenteen lisäksi opinnoissa painotetaan sosiaalisia taitoja, kestävästä kehitystä ja valmiutta vihreään siirtymään.

Esimerkiksi Savon ammattiopistossa yrittäjyysopinnot ovat osana logistiikan perustutkinnon valinnaisia opintoja. Painotettu linja ei tuo opiskelijoille lisätöitä. Opinnoissa on käytössä tiimioppimisen malli, joka perustuu aktiiviseen vuorovaikutukseen ja yhdessä oppimiseen. Opiskelijat muodostavat eri teemojen ja tehtävien ympärille ryhmiä, joiden kokoonpanoja vaihdellaan. Tiimioppiminen vahvistaa itseohjautuvuutta, vastuunottamista ja ryhmässä toimimista.

Ensimmäisenä vuonna opiskelijat perehtyvät yrittäjyyden perusteisiin ja innovaatiotoimintaan. Toisena vuonna opiskelijat perustavat oman NYT-harjoitusyrityksen. Monet opiskelijoista perustavat apupalveluja tarjoavan yrityksen. Yrityksen nimissä tehdään muun muassa muuttokeikkoja, lumitöitä, renkaiden vaihtoa ja tarjotaan kuljettajapalveluja.

Suunnitelmissa on, että linjalle voi hakea jatkuvassa haussa ja ryhmää täydennetään yrittäjyydestä motivoituneilla opiskelijoilla.

Kolmantena vuonna opiskelijat suorittavat liikenneyrittäjä-tutkinnon, joka on pakollinen kuljetusalan elinkeinonharjoittamista varten. Sen myöntää hyväksytyn kokeen suorittaneille liikenne- ja viestintävirasto Traficom. Liikenneyrittäjä-tutkinnossa perehdytään tavara- ja henkilöliikenteeseen. Logistiikan yrittäjyyspainotteisella linjalla liikenneyrittäjä-tutkinto suoritetaan osana opintoja. Tämä palvelee tulevaisuuden ammattilaisia, sillä valmistuttuaan he ovat heti valmiita liikenneyrittäjiksi.



Savon ammattiopisto ja Tredun näyttävät suuntaa

Savon ammattiopiston logistiikka-ala aloittaa yrittäjyyss-painotteiset perustutkinto-opinnot syksyllä 2024. Avaus on toistaiseksi ainutlaatuinen Suomessa. Opiskelijoille tarjotaan mahdollisuus opiskella yhtä aikaa sekä ammatillinen perustutkinto että liikenneyrittäjän pätevyys. Näihin opintoihin sisältyy erityisiä yrittäjyys sisältöjä:

- Yrittäjyyden perusteet
- Innovaatioleiri
- Innovaatiotyöpaja
- Yritystoiminnan suunnittelu
- Yrityksessä toimiminen
- NYT vuosi yrittäjänä > harjoitusyritystoiminta
- Liikenneyrittäjätutkinto

Syyslukukaudella 2024 Savon ammattiopistossa muodostetaan logistiikka-alalle yhteishaun kautta tulevista opiskelijoista haastattelujen perusteella ryhmä, johon otetaan yrittäjyydestä ja innovaatiotoiminnasta kiinnostuneita opiskelijoita. Suunnitelmassa on, että keväällä 2025 linjalle voi hakea jatkuvassa haussa ja ryhmää täydennetään yhteishaun kautta tulevilla, yrittäjyydestä motivoituneilla opiskelijoilla.

Panostuksia tarvitaan muihinkin oppilaitoksiin

Tämän kaltaisia panostuksia tarvitaan muihinkin oppilaitoksiin, jotta koulutuksesta saisi valmiiksi eväitä myös yrittäjänä toimimiseen. Yrittäjyys kuitenkin kiinnostaa, sillä nuorten tulevaisuusraportin mukaan yhä useampi nuori on kiinnostunut yrittäjyydestä. Kysymykseen voisinko toimia yrittäjänä vastasi myöntävästi vuonna 2024 lähes puolet (45 %). Vuonna vastaava luku oli 40 % ja vuonna 2020 32 %.

Kehittyvät logistiikka-alan oppimisympäristöt Case Tampereen seudun ammattiopisto Tredun

Tredussa logistiikka-alalla opiskelee vuosittain noin 850 opiskelijaa neljällä kampuksella ympäri Pirkanmaata. Kuljettajaksi voi opiskella Nokian sekä Ylöjärven Kurun kampuksilla. Kuljettajien lisäksi Pirkkalan ja Hervannan kampuksilta valmistuu sisälogistiikan opinnoista palvelulogistiikkatyöntekijöitä ja terminaaliasaajia. Vuodesta 2021 alkaen Tredun on kouluttanut yhteistyössä VR Group:n ja Tampereen Raitiotie Oy:n kanssa 150 liikenteenohjaajaa ja raitiovaunun kuljettajaa kaupunkiraide-liikenteen tarpeeseen Tampereella. Tarjolla on myös kuljetus- ja sisälogistiikka yrityksille työelämälähtöistä oppisopimuksella toteutettavaa tutkintotavoitteista koulutusta liikenne-esihenkilöille.

Jatkuvan haun koulutuksissa joustavuus, osaamisen tunnustaminen sekä henkilökohtaiset osaamisen kehittämissuunnitelmat mahdollistavat polkuopintojen

toteuttamisen. Opiskelijan motivaatio opiskeluun, aikaisempi osaaminen ja sen tunnustaminen mahdollistavat opiskelut "vauhdikkaasti etenevällä polulla". Noin 15 % opiskelijoista saavuttavat työllistymiseen vaadittavan osaamisen nopeimmillaan 2 kuukauden jälkeen opiskelujen aloittamisesta. Vauhdikkaasti etenevässä opiskelussa Kuljetusalan perustason ammattipätevyyden voi suorittaa oppisopimuksen aikana tai ammattipätevyyskokeen suorittamalla ilman koulutusta.

Rauhallisesti etenevällä polulla (n. 55%) opiskelee valtaosa logistiikka-alan opiskelijoita. Tarjolla on myös mahdollisuus tuetumpaan opiskeluun. OmaPolku kuljetusosalalle polussa opiskeluaika on pitempi ja esimerkiksi harjoittelun osalta kiinnitetään erityistä huomiota motoristen ja hahmottamiseen liittyvien taitojen edistämiseksi.

Työelämäforum on yrityksille tärkeä

Logistiikka-alan yritykset tarjoavat työssäoppimispaikkoja ja työllistävät opiskelijoita, mutta yritysten osallistuminen koulutusprosessiin muihin vaiheisiin on satunnaista. Usein osallistumattomuutta selittävät perinteiset toimintatavat ja yhteistyön vähäisyys koulutusorganisaatioiden kanssa. Yhteistyö

Pirkanmaan alueen toimijoiden ja Tredun välillä on lisääntynyt viime vuosien aikana merkittävästi. Yhteinen säännöllisesti kokoontuva työelämäforum ennakoii toimialan työtekijätarvetta, miettii työntekijöiden osaamista, kehittää toimintatapoja, joista esimerkkinä opettajien verkostoituminen yritysten henkilöstön välillä sekä erityisesti yhteisten oppimisympäristöjen kehittäminen on ollut yhteisen kehittämisen fokuksessa. Yhteistyössä on toteutettu digitaalisten välineiden avulla yrityksen omien työntekijöiden ja Tredun opiskelijoiden perehdyttäminen yrityksen tiloihin, kalustoon, henkilöstöön ja työtehtäviin ennen työssäoppimisen alkamista.



4 Puolustusvoimien ammattipätevyyskoulutusta jatkettava

Puolustusvoimat kouluttaa kuljettajia omiin tarpeisiinsa, mutta koulutettavat saavat varusmiespalvelun aikana myös kuorma-autonkuljettajan ammattipätevyyskoulutuksen: joko normaalin (noin 1 000 kuljettajaa) tai nopeutetun (noin 2 000 kuljettajaa) sekä kuorma-auton tai kuorma-autovetöiden yhdistelmän ajo-oikeuden.

Puolustusvoimat kouluttaa kuljettajia omaan käyttöönsä. Samalla varusmiehet saavat pätevyyden myös siviilissä kuljettajana toimimiseksi.

Puolustusvoimat kouluttaa kuljettajia. Sen päätarkoituksena on saada kuljettajia omaan käyttöönsä ja kriisitilanteiden tarpeisiin. Samalla varusmiehet saavat koulutusta ja pätevyyden myös siviilissä kuljettajana toimimiseksi.

Tämä hyödyttää myös Puolustusvoimia. Niiden kouluttamat kuljettajat voivat ylläpitää osaamistaan toimimalla kuljettajan tehtävissä.



Kuva: Puolustusvoimat.

Puolustusvoimat järjestää kuljettajakoulutuksensa pääasiassa kilpailutuksen perusteella valittujen ulkopuolisten koulutuspalvelujen tuottajien toimesta ja täydentää sitä myös omalla koulutuksellaan.

Puolustusvoimien tekemän otostutkimuksen perusteella koulutetuista noin 37 prosenttia jäisi alalle. SKAL tekee Puolustusvoimien kanssa yhteistyötä, jotta alalle saataisiin houkuteltua riittävästi hyviä henkilöitä ja he kouluttautuisivat kuljettajaksi varusmiespalveluksen aikana sekä jäisivät kuljetusalalle. Yhteistyössä ovat mukana myös Autoliikenteen työnantajaliitto, Linja-autoliitto, Logistiikkayritysten Liitto sekä Suomen Huolinta- ja logistiikkaliitto.

Koemallia koskevat säädökset ovat ongelma myös Puolustusvoimien kuljettajakoulutuksen kohdalla. Nyt osalle koulutettavista annetaan 280 tunnin ammattipätevyyskoulutus ja osalle vain nopeutettu ammattipätevyyskoulutus.

Jos ammattipätevyys hankittaisiin koemallilla, henkilöt olisivat heti kotiutuessaan valmiita kuljettajan tehtäviin myös isommalla kalustolla.

Nopeutetusti hankittu ammattipätevyyskoulutus aiheuttaa alle 21 vuoden ikärajaista johtuen keskimäärin 7 kuukauden ajanjakson, jolloin henkilö ei voi kotiutumisen jälkeen kuljettaa kuin pientä kuorma-autoa, jollei hän hanki lisäkoulutusta. Tämä johtaa usein siihen, että henkilöt eivät jää kuljettajan tehtäviin.

Jos ammattipätevyys hankittaisiin koemallilla, henkilöt olisivat heti kotiutuessaan valmiita kuljettajan tehtäviin myös isommalla kalustolla. Tällä tavoin helpotettaisiin kuljettajaksi koulutettujen varusmiesten työllistymistä kuljetusalalle, kun heillä on mahdollisuus ryhtyä myös isomman kuorma-auton tai yhdistelmän kuljettajaksi heti varusmiespalveluksen jälkeen ilman ikärajoja.

5 Kielikoulutusta lisättävä

Kuljettajatarpeen täyttämiseksi tarvitaan työperäistä maahanmuuttoa. Linja-autojen kaupunkiliikenteessä maahanmuuttajien osuus on jo nyt etenkin pääkaupunkiseudulla suuri.

Maahanmuuttajia ei toistaiseksi ole kovin paljon tavaraliikenteessä kuorma-auton tai yhdistelmäajoneuvon kuljettajina, pääkaupunkiseutua lukuun ottamatta. Tämä johtuu tavaraliikenteen asiakaspalvelusta, eli siitä, että kuljettaja toimii itsenäisenä asiakaspalvelijana kontaktissa suoraan asiakkaiden kanssa. Tällöin kielitaitovaatimus on suuri.

Yli 90 prosenttia SKAL Kuljetusbarometrin vastaajista oli sitä mieltä, että hyvä suomen kielen taito on välttämätön tavaraliikenteen tehtävissä.

Koska tarve uusista kuljettajista on kasvanut, on viime aikoina kasvanut myös tarve työllistää tavaraliikenteeseen maahanmuuttajakuljettajia. Joissain oppilaitoksissa on jopa enemmän maahanmuuttajia opiskelemassa tavaraliikenteen kuljettajaksi kuin henkilöliikenteeseen.

Kielitaidon hankkiminen on tärkeää, koska asiakaspalvelu on iso osa tavaraliikenteen kuljettajan toimenkuvaa. Toisaalta asiakkaiden on ymmärrettävä, että jatkossa kuljettajalta ei voida vaatia ainakaan täydellistä suomen tai ruotsin kielen taitoa. Eräs kuljetusyrittäjä totesi, että asiakkaiden on sopeuduttava jatkossa tilanteeseen, jossa tavara voi tulla

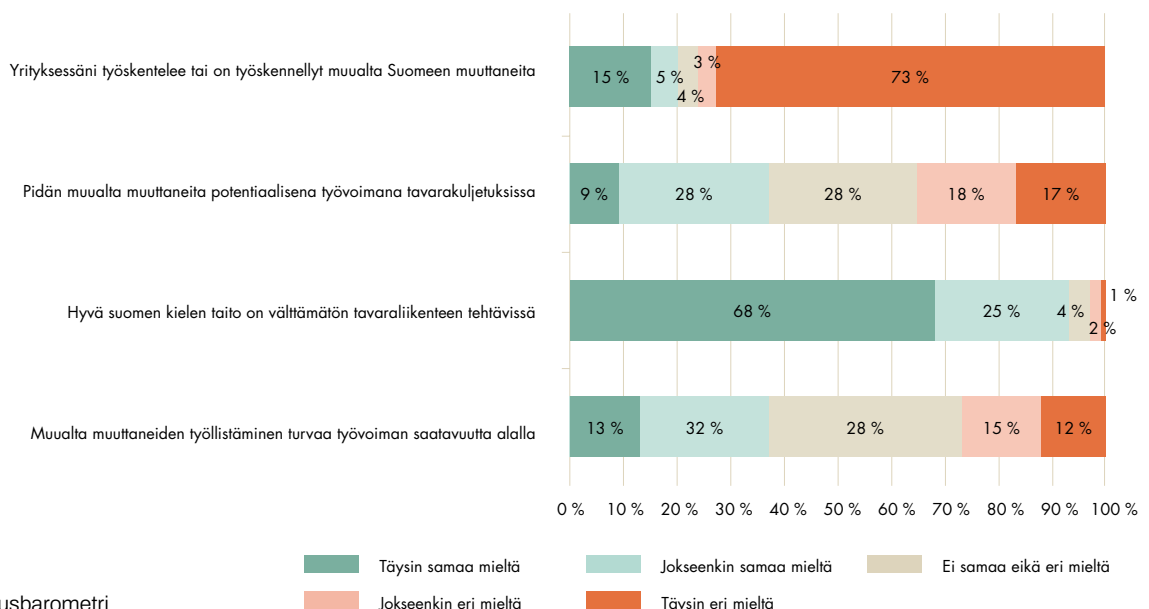
huomenna perille, mutta suomenkielisen palvelun saaminen saattaa kestää pari viikkoa.

Tärkeässä roolissa ovat oppilaitokset. Niiden pitää järjestää opetuskokonaisuuksia, jotka sisältävät myös kielikoulutuksen.

Tärkeässä roolissa ovat oppilaitokset. Niiden pitää järjestää maahanmuuttajille soveltuvia opetuskokonaisuuksia, jotka sisältävät myös riittävän kielikoulutuksen. Myös kuljettajia tarvitsevien yritysten on sopeuduttava tilanteeseen ja oltava valmiita palkkaamaan maahanmuuttajia sekä heikomman kielitaidon omaavia kuljettajia.

Kuljetusyrityksille olisi hyvä laatia ohjeistusta tai tehdä oppaita siitä, miten toimitaan palkattaessa ulkomaalaisia kuljettajia.

Muualta muuttaneet työvoimana



Lähde: SKAL kuljetusbarometri.

6 Alalle tulon vaatimuksia kevennettävä

Tieliikenteen tavarakuljetuksissa kuorma-auton tai kuorma-autovetoisen ajoneuvoyhdistelmän kuljettajana toimivalla henkilöllä on oltava tieliikenteessä kuorma-auton ajokortti ja kuorma-autonkuljettajan ammattipätevyys.

SKAL Kuljetusbarometrin 3/2024 vastaajista 98 prosenttia ilmoitti, että yrityksen työntekijöiltä edellytetään kuorma-autonkuljettajan ammattipätevyyttä. Näistä 62 prosenttia ilmoitti, että ammattipätevyysvelvoite ei koske yrityksen kuljettajia, koska käytössä on pakettiautokalusto.

Autonkuljettajaksi kouluttaudutaan pääasiassa logistiikan perustutkinnon kautta tai Puolustusvoimien kuljettajakoulutuksen yhteydessä. Alalle voi tulla myös hankkimalla ajo-oikeuden ja ammattipätevyyskoulutuksen sekä mahdollisesti muuta lisäkoulutusta.

6.1 Ammatillista kuljettajakoulutusta kehitettävä

6.1.1 Ammatillinen tutkintoon johtava koulutus

Opetushallitus päättää jokaiselle tutkinnolle tutkinnon perusteet. Tutkinnon perusteissa kuvataan kussakin tutkinnossa vaadittava osaaminen ja sen arviointi.

Logistiikan perustutkinnon ammattinimikkeitä ovat autonkuljettaja, linja-autonkuljettaja, yhdistelmäajoneuvonkuljettaja,

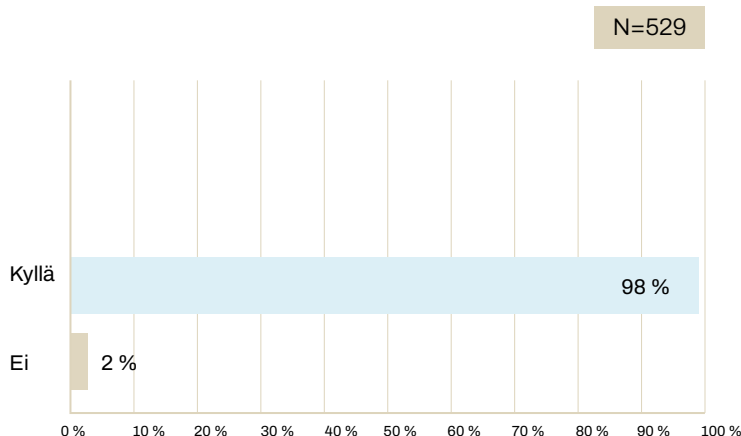
lentoasemahuoltaja, varastonhoitaja ja osaamisaloja kuljetuspalvelujen osaamisala, lentoasemapalvelujen osaamisala ja varastopalvelujen osaamisala. Logistiikan perustutkintoon sisältyy ainakin autonkuljettajan ammattinimikkeissä ajokortin ja kuorma- tai linja-autonkuljettajan ammattipätevyyden suorittaminen.

Lisäksi logistiikan perustutkinnon voi suorittaa muullakin kuin kuljetuspalvelujen osaamisalalla ja myös muuten kuin koko perustutkinnon kautta. Opetus- ja kulttuuriministeriön luvalla toimivassa koulutuskeskuksessa voi suorittaa perustason ammattipätevyyden myös ammattitutkintojen kautta.

Logistiikan perustutkinnon opiskelijat ovat usein nuoria ja tulevat suoraan peruskoulusta. Autonkuljettaja- ja yhdistelmäajoneuvonkuljettajan opinnoissa opiskellaan logistiikkaa, ajoneuvojen huoltamista ja kuljettamista sekä kuorma-auton kuormaamista ja purkamista eri apuvälineillä sekä kuorman varmistamista.

Autonkuljettajaopinnoissa suoritetaan C-luokan eli kuorma-auton ajo-oikeus ja kuorma-autonkuljettajan ammattipätevyys. Yhdistelmäajoneuvokuljettajan koulutuksen aikana suoritetaan lisäksi CE-luokan eli kuorma-autovetoisen ajoneuvoyhdistelmän ajo-oikeus. Nykyisin ns. työharjoittelun eli työelämässä oppimisen toteuttamiseksi solmitaan koulutussopimus koulutusorganisaation ja yrityksen välillä.

Edellytetäänkö yrityksesi työntekijöiltä kuorma-auton kuljettajan ammattipätevyyttä?



Lähde: SKAL kuljetusbarometri.



6.1.1.1 Koulutussopimukseen perustuva koulutus

Koulutussopimuksen ajatus on, että opiskelija pääsee työpaikalle saamaan oppia alan ammattilaisilta. Aiemmin ammatillisiin koulutuksiin kuului työharjoittelujakso. Koulutusreformi muutti ammatillista opetusta siten, että oppilaitos antaa opiskelijoille perustietoja ja taitoja ja syventävä oppiminen tapahtuu työpaikoilla. Tämä asettaa työpaikoille haasteita. Työpaikkaohjaajalta vaaditaan kykyä opettaa ja näyttää opiskelijalle työsuorituksen tarvittavat tiedot ja taidot.

Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija hankkii osaamista työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä, jota täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla osaamisen hankkimisella. Opiskelija ei ole työsuhteessa koulutussopimustyöpaikkaan, jonka takia koulutussopimustyöpaikka ei maksa palkkaa eikä muuta vastiketta.

Koulutussopimukselle ei ole määritelty minimiaikaa. Se voidaan tehdä opiskelijan yksilöllisen tarpeen perusteella ja mitattaisena. Koulutussopimuksella voidaan suorittaa tutkinnon osa tai osia tai tutkinnon osaa pienempi kokonaisuus. Sitä käytetään myös työvoimakoulutuksessa ja vankilaopetuksessa ja se on oleellinen osa myös työvoimakoulutusta ja tuoveloitteita sekä taloudellisia vaatimuksia yrittäjille.

Koulutussopimukseen perustuvasta koulutuksesta ei makseta korvausta työnantajalle. Koulutuksen järjestäjä ja työpaikan edustaja voivat kuitenkin sopia korvauksesta, jos opiskelija on vaativaa erityistä tukea tarvitseva.

Sopimus määrittää

Kun koulutuksen järjestäjä on todennut työpaikalla olevan edellytykset toimia oppimisympäristönä ja opiskelijalle on yhdessä suunniteltu henkilökohmainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) kyseiselle työpaikalle, koulutuksen järjestäjä ja koulutussopimustyöpaikan edustaja tekevät koulutussopimuksen, joka on määräaikainen sopimus osaamisen hankkimisesta työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä.

Koulutussopimuksessa sovitaan muun muassa aloitus- ja päättymispäivästä, oppimistavoitteista, osapuolten tehtävistä muista asioista, kuten esimerkiksi opiskelijan työajasta, ruokailujärjestelyistä, työmatkajärjestelyistä, koulutuksen järjestäjän ohjauksesta ja tuesta työpaikalle sekä työpaikkaohjaajan perehdytyksestä. Oleellista on myös työturvallisuus ja koulutuksen järjestäjän vastuuvakuutus.

Koulutussopimukseen tulee liittää opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma siltä osin kuin se koskee koulutussopimukseen perustuvaa koulutusta. Suunnitelmasta tulee ilmetä muun muassa ne käytännön työtehtävät, joita tekemällä opiskelija voi saavuttaa tavoitteeksi asetetun osaamisen.

Koulutussopimustyöpaikan tarjoajalla on velvollisuus seurata opiskelijan osaamisen kehittymistä ja raportoida siitä koulutuksen järjestäjälle.



6.2 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutus on pääosin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta, jota täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla opiskelulla. Oppisopimusopiskelijan tulee olla vähintään 15-vuotias. Viikoittaisen työajan tulee olla keskimäärin vähintään 25 tuntia viikossa.

Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalle maksetaan palkkaa. Palkkauksen perusteet määräytyvät alan työ- tai virkaehtosopimusten perusteella ja siitä sovitaan työnantajan ja opiskelijan kesken.

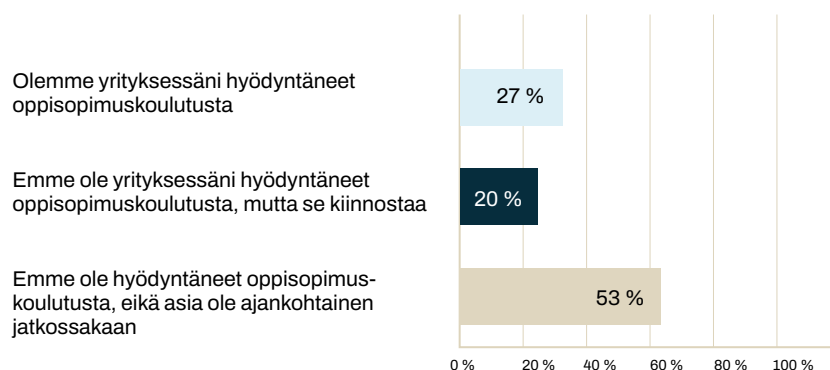
Työantajalle voidaan maksaa koulutuskorvausta, jos oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä katsotaan aiheutuvan työnantajalle kustannuksia. Koulutuskorvauksen maksami-

sesta sovitaan koulutuksen järjestäjän ja työnantajan kesken. Yrittäjälle voidaan järjestää oppisopimuskoulutusta omassa yrityksessä, jolloin sopijaosapuolina ovat koulutuksen järjestäjä ja yrittäjä. Tällöin koulutuskorvaus voidaan maksaa toiselle yrittäjälle tai muulle henkilölle, joka toimii opiskelevan yrittäjän ohjaajana neuvonnasta aiheutuviin kustannuksiin.

Oppisopimuskoulutuksena voidaan suorittaa koko ammatillinen tutkinto, tutkinnon osa tai osia, tai tutkinnon osaa pienempi kokonaisuus. Oppisopimuskoulutuksena ei voida järjestää valmentavaa koulutusta eikä työvoimakoulutusta.

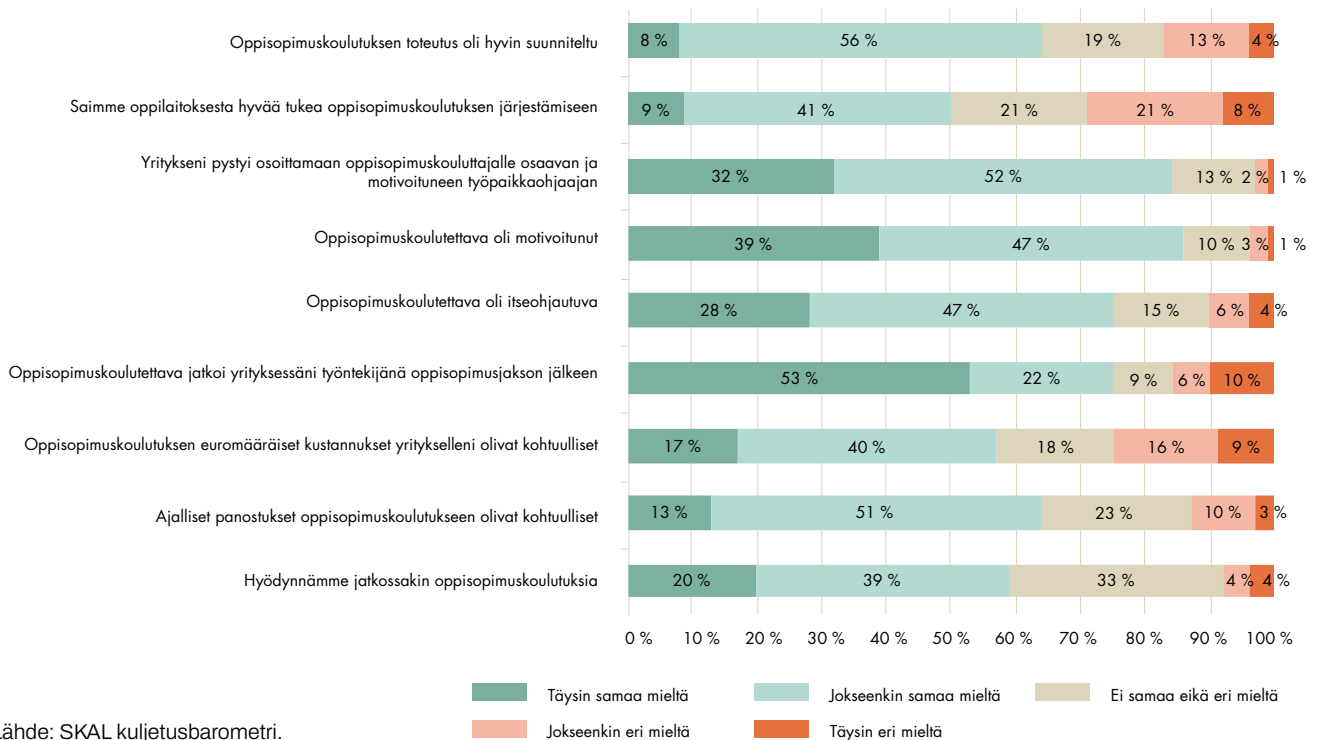
SKAL Kuljetusbarometrissa kysyttiin, ovatko yritykset hyödyntäneet oppisopimuskoulutusta. Vain reilu neljännes (27 %) kertoo käyttäneensä sitä. Yli puolet (53 %) kertoo, että he eivät ole hyödyntäneet eikä asia ole ajankohtainen jatkossakaan. Viidennes (20 %) kertoo oppisopimuskoulutuksen kuitenkin kiinnostavan.

Oppisopimuskoulutusta hyödyntäneet yritykset



Lähde: SKAL kuljetusbarometri.

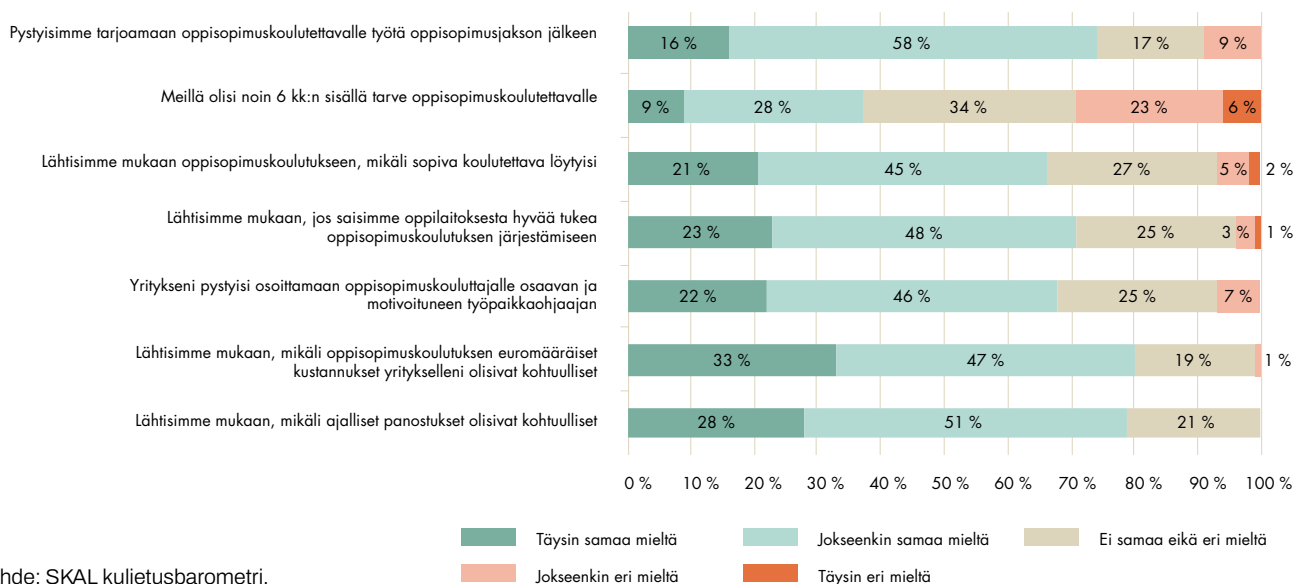
Yrityksessä on hyödynnetty oppisopimuskoulutusta



Oppisopimuskoulutettavat olivat motivoituneita ja työllistyneet hyvin oppisopimuskoulutusta hyödyntäneisiin yrityksiin. Kolme neljännestä (75 %) yrityksistä vastasi olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että oppisopimuskoulutettava jatkoi yrityksessä työntekijänä oppisopimusjakson jälkeen ja vain 4 prosenttia oli sitä mieltä, että oppisopimuskoulutettava ei ollut motivoitunut.

Ne yritykset, jotka eivät ole hyödyntäneet oppisopimuskoulutusta, mutta ovat siitä kiinnostuneita, lähtisivät mukaan, mikäli kustannukset ja ajalliset panostukset olisivat kohtuullisia, ja jos ne saisivat oppilaitoksesta hyvää tukea oppisopimuskoulutuksen järjestämiseen.

Yrityksessä ei ole hyödynnetty oppisopimuskoulutusta, mutta se kiinnostaa



Oppisopimuksessa sovitaan tavoitteista

Kun koulutuksen järjestäjä on todennut työpaikalla olevan edellytykset toimia oppimisympäristönä ja opiskelijalle on yhdessä suunniteltu henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) kyseiselle työpaikalle, koulutuksen järjestäjä ja työnantaja tekevät sopimuksen oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä. Tällä sopimuksella ei voida poiketa siitä, mitä HOKSissa on suunniteltu. Sopimuksessa sovitaan muun muassa:

- aloitus- ja päättymispäivästä
- osapuolten tehtävistä
- oppimistavoitteista
- koulutuskorvauksesta
- muista tarpeellisista asioista, kuten koulutuksen järjestäjän ohjauksesta ja tuesta työpaikalle.

Tämän jälkeen työnantaja ja opiskelija tekevät oppisopimuksen, joka on kirjallinen, määräaikainen sopimus työ- tai virkasuhteesta. Oppisopimuksessa sovitaan muun muassa:

- sopimuksen voimassaoloajasta
- sovellettavasta työajasta
- koeajan pituudesta
- palkkauksen perusteista
- työ- tai virkasuhteen ehdoista.

Oppisopimuksen liitteeksi tulee liittää opiskelijan HOKS siltä osin kuin se koskee oppisopimusta.



6.2.1 Kuljettajakoulutuksen resurssit turvattava, koulutusta kehitettävä

Ammatillinen koulutus on tärkein kanava, joka tuottaa uusia kuljettajia. Suuri osa kuljettajista tulee alalle ammatillisen koulutuksen kautta. Tästä syystä on tärkeää, että ammatillinen koulutus pystyy vastaamaan työelämän tarpeisiin. On myös tärkeää, että ammatillisella koulutuksella on riittävät resurssit, jotta se pystyy toteuttamaan koulutusta työelämän tarpeita vastaavasti.

Samalla on pidettävä huolta siitä, että alalle tulemiseen on tarjolla myös vaihtoehtoisia koulutuskanavia, koska erityisesti työelämässä jo toimiville mahdollisille alanvaihtajille perustutkinnon suorittaminen on tarpeettoman pitkäaikainen kokonaisuus.

Tarvitaan riittävä rahoitus, mutta vielä tärkeämpää olisi saada mahdollisimman moni siirtymään alan töihin.

Tarvitaan riittävä rahoitus eikä aloituspaikkojen määrää saa ainakaan vähentää. Aloituspaikkojen lisääminen ei kuitenkaan riitä, vaan vielä tärkeämpää olisi saada mahdollisimman moni aloittanut jatkamaan loppuun ja siirtymään alan töihin.

Koska opiskelijat ovat nuoria, pitää kuljettajaksi opiskelevien nuorten ajo-oikeuksien ikärajoja tarkastella harjoittelumahdollisuuksien näkökulmasta. Jotta kuljettajaksi opiskelevan työssäoppiminen olisi tehokasta ja sujuvaa, tulee kuljettajan ammattipätevyyden saaville opiskelijoille antaa poikkeusmahdollisuus saada ajo-oikeus nuorempana koulutuksen yhteydessä sekä sovellettava poikkeusta ammattipätevyydestä. Kuljettajan työtä koskeva työssäoppiminen on 16-vuotiaalle liian aikaisessa vaiheessa, työssäoppimisjakson tulisi olla vasta sitten, kun opiskelijalla on ajokortti.

Kuljettajakoulutus edellyttää oppilaitoksilta ajoneuvokoulutusta ja ajo-opetus on pääasiassa yksilökoulutusta. Se tarkoittaa, että kuljettajakoulutuksen kustannukset ovat keskimääräistä ammattikoulutusta suuremmat. Jotta koulutuksen laatu, määrä ja tehokkuus voidaan säilyttää, tulee kuljettajakoulutukseen varata riittävä rahoitus.

Rahoitus on tärkeä koulutuksen tason ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Kuljetusyritysten palautteen mukaan työharjoittelussa olevien ja vasta valmistuneiden perustaidot, kuten esimerkiksi pumppukärryn käyttö ja ajoneuvon käsittely ovat heikentyneet. Sen arvellaan johtuvan siitä, että oppilaiden lähiopetusta on vähennetty, ja opettajien aikaa kuluu muuhun kuin varsinaiseen oppilaiden ohjaukseen.



Ammattitaidon puute yleisin syy rekrytointien epäonnistumiseen

Kuljetusalalla rekrytointeja tehneiden mukaan hakijoiden ammattitaidon puute on nykyään entistä useammin syynä rekrytointien epäonnistumiseen. SKAL Itä- ja Keski-Suomen kyselytutkimuksen mukaan alan yritysten mielestä ammatillinen koulutus ei anna riittäviä valmiuksia toimia kuljetusalalla valmistumisen jälkeen. Lähes 2/3 yrityksistä oli sitä mieltä, että koulutuksesta valmistuneilla ei ole riittäviä valmiuksia alalle.

Puutteita on nähty olevan kuljettajan perustaidoissa, kuten kuorman käsittelytaidoissa, ajoneuvon teknisessä tunteuksessa ja vastuun ottamisessa. Tämä kertoo varmasti koulutuksen kehittämistarpeesta, mutta myös alalla työskentelyyn vaadittavan osaamisen lisääntymisestä, johon ammatillisen koulutuksen pitää pystyä vastaamaan.

Oppivelvollisuusikärajan nosto ja oppivelvollisuuden laajentaminen toisen asteen opintoihin näkyy kuljetusalalla siten, että kuljettajaopintoihin hakee ja sinne pääsee opiskelijoita, jotka soveltuvat huonommin alalle. Myös jo aiemmin tehdyt muutokset rahoituksessa ovat vaikuttaneet negatiivisesti opiskelijoiden osaamisen kehittymiseen.

Yrityksissä koetaan heille jäävän liian suuren vastuun ammatillisessa koulutuksessa opiskelevien henkilöiden osaamisen kartuttamisesta, erityisesti käytännön tason osaamisen osalta. Koulutuksesta tullaan yrityksiin liian vajavaisin taidoin työharjoitteluun tai työelämään. Opiskelijoilla pitää olla perusosaaminen muun muassa ajoneuvon ja lastin käsittelyssä, jotta työpaikalla harjoittelu on mahdollista toteuttaa turvallisesti. Kalliiden ajoneuvojen ja laitteiden operoiminen kuljetusliiketoiminnan yhteydessä on mahdollista vasta, kun riittävä osaaminen on hallussa.

Kuljetusala ja alalla työskentelevien osaamisvaatimukset ovat kehittyneet ja kehittyvät nopeaa vauhtia. Samaan aikaan ammatillisen koulutuksen rakenne on muuttunut siten, että valtaosa ammattitaitoa syventävästä koulutuksesta on tarkoitus antaa yrityksissä koulutussopimuksen perusteella. Tämä asettaa työpaikoille haasteita, kun työpaikkaohjaajalla tulisi olla aikaa sekä kyky opettaa opiskelijalle tarvittavat tiedot ja taidot normaalien kuljettajan työtehtävien yhteydessä.

Samaan aikaan kuljetusalan taloudellinen tilanne on lisännyt alan tehokkuusvaatimuksia, eikä työn ohessa ole monesti mahdollista huomioida työharjoittelijoiden tai alalle tulleiden opastustarpeita. Kuljettajan tehtävissä tarvittava ikä on vielä lisäongelma kuljetusalan työtehtävissä.

Koulutussopimukseen perustuvasta koulutuksesta ei makseta korvausta työnantajalle. Tähän tulee saada muutos.

Koulutussopimukseen perustuvasta koulutuksesta ei makseta korvausta työnantajalle. Tähän tulee tulevaisuudessa saada muutos. Muuten taloudellinen raskaus tulee kuljetusyritykselle liian suureksi. Vaikka oppisopimuskoulutuksessa maksetaankin työnantajalle koulutuskorvaus, on ongelmana maksettavan koulutuskorvauksen liian alhainen taso. Kuljettajan tehtävissä opiskelijan itsenäinen työpanos voi jäädä pieneksi, mutta hänelle maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa.

6.2.2 Kuljettajakoulutuksen vetovoimaisuudesta pidettävä huolta

Kuljettajien koulutukseen on onneksi toistaiseksi riittänyt hakijoita. Vuonna 2024 ensisijaisia hakijoita logistiikan perustutkintokoulutukseen on ollut 2 190 kappaletta, kun aloituspaikkoja on 1 984 kappaletta. Näin ollen vetovoimaisuusluku on 1,10. On hyvä, että ensisijaisten hakijoiden määrä on pysynyt hyvin vakaana ja myös se, että naisten osuus ensisijaisista hakijoista on ollut nousussa.

Kevään ja syksyn yhteishakujen lisäksi oppilaitoksissa on nykyisin koko ajan päällä jatkuva haku.

Vuonna 2021 logistiikan perustutkinnossa oli opiskelijoita 9 744, joista uusia opiskelijoita 3 330 ja kuljetusalan ammattitutkinnossa oli opiskelijoita 888, joista uusia opiskelijoita 357.

Logistiikan perustutkintoja on suoritettu vuosittain noin 2 000.

Logistiikan perustutkinto, tutkinnon suorittaneet 2019–2023

Vuosi 2019	2 124
Vuosi 2020	1 845
Vuosi 2021	2 184
Vuosi 2022	2 079
Vuosi 2023	2 016

Logistiikan pt, yhteishaut	1. sijaiset hakijat yht.	Naiset	Miehet	Aloituspaikat	Vetovoimaisuusluku
Vuosi 2017	1 953	12 %	88 %	1 812	1.08
Vuosi 2018	1 941	12 %	88 %	1 657	1.17
Vuosi 2019	1 980	11 %	89 %	1 639	1.21
Vuosi 2020	1 998	11 %	89 %	1 717	1.16
Vuosi 2021	2 193	14 %	86 %	1 746	1.26
Vuosi 2022	2 190	16 %	84 %	1 944	1.13
Vuosi 2023	2 133	16 %	84 %	2 003	1.06
Vuosi 2024	2 190	14 %	86 %	1 984	1.10

Lähde: Opetushallitus Vipunen.fi

Kuorma-autonkuljettajan ammattipätevyys osana muitakin tutkintoja

Logistiikan perustutkinnon lisäksi kuorma-autonkuljettajan perustason ammattipätevyys sisältyy tutkinnon osana kolmen muun perustutkinnon ja kuuden ammattitutkinnon tutkinnon perusteisiin:

- logistiikan perustutkinto (kuljetuspalvelujen oa, lentoasemapaalvelujen oa),
- rakennusalan perustutkinto (maarakennuskoneenkuljetuksen oa),
- metsäalan perustutkinto (metsäkoneenkuljetuksen oa),
- kaivosalan perustutkinto (kaivostyön oa),
- lentoasemapaalvelujen ammattitutkinto,
- kuljetusalan ammattitutkinto (palvelukuljetusten oa, tavarakuljetusten oa, metsäteollisuuden kuljetusten oa, henkilökuljetusten oa),
- maarakennusalan ammattitutkinto (liikennealueiden ylläpidon osaamisala ja infra-alan kuljetusten oa),
- ympäristöalan ammattitutkinto (jätteiden ja vaarallisten aineiden kuljetuksen oa),
- metsäalan ammattitutkinto (metsäkoneenkuljetuksen oa),
- tieto- ja kirjastopalvelujen ammattitutkinto (kirjastoautopalvelujen oa).

Logistiikan työelämätoimikunta onkin hyväksynyt ammattipätevyysuorituksia enemmän kuin mitä on suoritettuja logistiikan perustutkintoja.

Logistiikan työelämätoimikunnan hyväksymät ammattipätevyysuoritukset 2018–2023

Kuorma- ja linja-autonkuljettajien perustason ammattipätevytydet	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (päivittyvä)
Tavaraliikenne	2 561	2 699	2 573	2 848	2 922	2 782	2 404
Henkilöliikenne	850	741	658	649	452	518	536
Yhteensä	3 411	3 440	3 231	3 497	3 374	3 300	2 940



6.3 RekryKoulutus ja muu pätevyksiä täydentävä koulutus

RekryKoulutusta voidaan järjestää, jos ammattitaitoisia työntekijöitä ei löydy eikä alan osaajia ole valmistumassa lähiaikoina. Toistaiseksi rekrykoulutuksessa yrityksen mak-suosuus on 30 prosenttia, ELYn 70 prosenttia.

Rekrytoivassa koulutusohjelmassa yhdistyy tietopuolinen opetus oppilaitoksessa ja työssäoppiminen koulutuksessa mukana olevassa yhteistyöyrityksessä. Koulutukset toteutetaan yhteistyössä sellaisten työnantajien kanssa, joilla on tarve rekrytoida lisää työntekijöitä. Tavoitteena onkin, että osallistujat saavat työnantajan tarvitseman ammattitaidon ja työllistyvät kyseessä olevan työnantajan palvelukseen koulutuksen päätyttyä.

RekryKoulutukset kestävät yleensä 3–9 kuukautta, vähimmäiskesto on 10 koulutuspäivää ja ryhmän koko on yleensä noin 10–15 henkilöä. RekryKoulutukset on suunnattu työnhakijoille, jotka soveltuvat haussa olevan alan työhön ja ovat motivoituneita kouluttautumaan alalle. Rekrykoulutusta voi myös yhdistää oppisopimuskoulutukseen esimerkiksi suorittamalla 3 kuukauden rekrykoulutuksen. Sen jälkeen oppisopimuskoulutuksen, jonka aikana jatketaan ammatti-pätevyyskoulutusta loppuun ja korotetaan ajokorttiluokka CE:hen.

Haku ja valinta

RekryKoulutuksiin haetaan toistaiseksi TE-toimiston koulutushakemuksella. Valintaprosessi on kaksivaiheinen. Ensimmäisessä vaiheessa TE-toimisto ja kouluttajan edustaja arvioivat koulutushakemukset sekä sen, täyttääkö hakija pääsyvaatimukset. Ensimmäisestä vaiheesta edenneet hakijat osallistuvat myös työnantajan järjestämään haastatteluun, jonka jälkeen valintapäätökset tehdään yhteistyössä kouluttajan, työnantajan ja TE-toimiston edustajan kanssa. Opiskelijavalinnasta päättää TE-toimisto.

Rekrytoivilla koulutuksilla on hyvä työllistävyyks. Osallistuminen ei kuitenkaan sulje pois muita vaihtoehtoja työmarkkinoilla ja suoraa työnhakua voi jatkaa edelleen.

TE-keskukset ovat hankkineet myös muuta ammatillista osaamista lisäävää ja pätevoittävää kuljettajakoulutusta. Tällainen koulutus voi sisältää esimerkiksi ajo-oikeuden korotuksen B:stä C:hen, kuljetusalan perustason ammatti-pätevyyden sekä erilaisia korttikoulutuksia kuten trukkikortti, työturvallisuuskortti, hygieniapassi, ensiapu sekä ADR-ajolupakoulutuksen.

Julkisten työvoimapalveluiden järjestämisvastuu siirtyy valtion työ- ja elinkeinotoimistoilta kunnille ja kuntien muodostamille yhteistoiminta-alueille 1.1.2025. Tämä tuo mukanaan muutoksia näiden koulutusten järjestämiseen.

6.3.1 Muun ammatillisen kuljettajakoulutuksen rahoituksen jatko varmistettava

Ammatillista koulutusta rahoitetaan myös ELY-keskusten toimesta vielä 2024 vuoden loppuun. ELY-keskukset ovat kilpailuttaneet kuljettajakoulutuksia, ja sitä kautta myös yksityiset koulutusorganisaatiot ovat osallistuneet kuljettajien kouluttamiseen.

Julkisten työvoimapalveluiden järjestämisvastuu siirtyy valtion työ- ja elinkeinotoimistoilta kunnille ja kuntien muodostamille yhteistoiminta-alueille 1.1.2025. Työllisyysalueita tulee olemaan yhteensä 45. Tässä yhteydessä muun kuin tutkintoon johtavan ammatillisen koulutuksen hankinta siirtyy näille työllisyysalueille. Eli aikaisemmin ELY-keskusten hankkimat ammatilliset kuljettajakoulutukset, erityisesti Rekry-koulutukset menevät työllisyysalueiden päätettäväksi.

Tähän saakka ELY-keskuksilla on ollut käytössä rahoitusta, jonka ne ovat käyttäneet muun muassa kuljettajakoulutukseen. Tulevaisuudessa tämä raha menee ilman korvamerkintää kunnille, joilla on mahdollisuus käyttää rahat kunnan muihin menoihin.

On iso riski, että kuljettajakoulutuksen rahoitus pienenee huomattavasti. Uudistuksen yhteydessä on varmistettava kuljettajakoulutuksen jatkuvuus.

Tässä on iso riski, että kuljettajakoulutuksen rahoitus pienenee tältä osin huomattavasti, koska kunnilla ei välttämättä ole tahtotilaa antaa rahoitusta kuljettajakoulutukseen. Tämä vaarantaa myös kuljettajien koulutukseen suuntautuneen yksityisen koulutuksen tulevaisuuden. Uudistuksen yhteydessä on varmistettava kuljettajakoulutuksen jatkuvuus.

6.4 Joustoa ammattipätevyysvaatimuksiin

Henkilö- ja tavaraliikenteen kuljettajilta vaaditaan ajoneuvon luokkaa vastaavan ajo-oikeuden lisäksi voimassa oleva ammattipätevyys. Perustason ammattipätevyyden saavuttamiseksi vaaditaan 280 tunnin perustason ammattipätevyyskoulutus. Koulutus voidaan antaa myös nopeutettuna, jolloin koulutuksen kesto on 140 tuntia. Lisäksi perustason ammattipätevyyden voisi hankkia myös suorittamalla säädösten mukaiset perustason ammattipätevyyskokeet, mutta tällä hetkellä kokeensuorittamismahdollisuutta ei ole yleisesti tarjolla.

Ammattipätevyyttä ylläpidetään suorittamalla ammattipätevyyden jatkokoulutuksia viiden vuoden jaksoissa (yhteensä 5 x 7 tuntia eli yhteensä 35 tuntia). Jatkokoulutukset voivat sisältää muun muassa muuttuvaa lainsäädäntöä ja taloudellista ajoa. Kuljettaja tai kuljetusyritys voi valita työtehtävään tukevia ammattipätevyyskoulutuspäiviä. Yksi seitsemän tunnin jaksoista tulee olla turvallisen, taloudellisen ja ympäristöystävällisen ajotavan vahvistavaa koulutusta.

6.4.1 Ammattipätevyyden koemallin säädöksiä kevennettävä

Liikennepalvelulakia muutettiin vuonna 2019 siten, että kuorma- ja linja-autonkuljettajan perustason ammattipätevyyden voi hankkia myös pelkät kokeet suorittamalla eli niin sanotulla koemallilla. Muutokset tulivat voimaan 1.1.2020. Täsmentävät muutoksen valtioneuvoston asetukseen kuorma- ja linja-autonkuljettajan ammattipätevyydestä saatiin voimaan 16.11.2020.

Edellä mainittujen säädösten mukaan perustason ammattipätevyyden on voinut suorittaa koemallilla jo kohta neljän vuoden ajan. Suorituksia ei kuitenkaan ole saatujen tietojen mukaan tehty kuin parikymmentä. Säädöksissä ammattipätevyyskokeen järjestäjiä ja arvioijia koskevat vaatimukset asetettiin sellaisiksi, että kokeen järjestäjäksi hakeutuminen on monimutkaista ja kokeiden järjestäminen työlästä.

Liikennepalvelulaissa asetettu vaatimus siitä, että kokeita järjestävällä täytyy olla kokeiden vastaanottamisessa tarvittavat ajoneuvot, on vain kustannuksia lisäävä vaatimus. Lain 32 pykälässä asetetaan vaatimukset kokeessa käytettävälle kuorma- ja linja-autoille. Tämän vaatimuksen noudattaminen riittää varmistamaan ajoneuvon säädöksen mukaisuuden – ei se, kenen omistuksessa ajoneuvo on.

Vaatimusta kokeen sisällön kuvaamisesta ja arviointiperusteista hakemuksessa voisi helpottaa siten, että viranomaisen eli liikenne- ja viestintävirasto laatisi kokeen ja vastaisi kokeen muodosta, sisällöstä ja arviointiperusteista. Kokeen järjestäjän tehtävänä olisi suunnitella ja vastata kokeen järjestämisestä ja toteuttamisesta vaatimusten mukaisesti.

Kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyysasetuksessa ammattipätevyyskokeen arvioijalle ja kokeesta vastaavalle johtajalle asetetut vaatimukset ovat liian tiukat. Vaatimus kahdesta kokeen arvioijasta on tarpeeton ja

kustannuksia lisäävä vaatimus. Lisäksi vaatimus siitä, että yhdellä arvioitsijoista on oltava kokeesta vastaavan johtajan pätevyys, on kohtuuton. Tämä lisää kustannuksia ja kokeiden toteuttamisen mahdollisuuksia.

Yksi arvioija kykenee tekemään arvioinnin, kun hänellä on työkokemusta tai koulutusta arviointiin. Lisäksi tämä vaatimus rajoittaa myös kokeessa käytettävää kalustoa, koska kuorma-autossa on nykyisin usein vain 1 + 1 istumapaikkaa. Yhden arvioijan mahdollistaminen tuo kustannussäästöä ja helpottaa kokeen saavutettavuutta.

Kokelaan oikeusturva voidaan varmistaa teoriakokeen osalta digitaalisin keinoin ja asiakirjojen säilyttämisvelvollisuutena jälkikäteen tehtävää tarkastusta varten. Lisäksi käytännön koe voidaan tallentaa ja näin voidaan koetilaisuus käydä jälkikäteen tarvittaessa uudestaan läpi.

Kokeesta vastaavan johtajan pätevyysvaatimus on liian korkea

Kokeesta vastaavan johtajan pätevyysvaatimus on aivan liian korkea. Jo asetuksen lausuntovaiheessa esitettiin tarpeettomia vaatimuksia, joita vielä lopullisessa muodossa lisättiin. Kokeesta vastaavan johtajan pätevyysvaatimukseksi sopii hyvin sama vaatimus kuin se, mikä perustason ammattipätevyyskoulutuksessa opetuksesta vastaavalle johtajalle on asetettu.

Kuljettajien ammattipätevyyskokeen arvioijalle ja kokeesta vastaavalle johtajalle asetetut vaatimukset ovat liian tiukat.

Liikenneopettajan erikoisammattitutkinnon kuljetusalan ammattipätevyyskouluttajana toimimista koskeva tutkinnon osa on ollut vasta muutaman vuoden käytössä, joten se ei ole asianmukainen vaatimus ilman korvaavaa vaihtoehtoa.

Edelleen on useita koulutuskeskuksen johtajia, jotka ovat toimineet ammattipätevyyskoulutuksessa toiminnan alusta alkaen ja toimivat edelleen johtajina, ilman että heillä olisi edellä mainitus tutkinnon osaa suoritettuna. Heidän pätevyytensä kokeesta vastaavan johtajan pätevyysdeksi tulee hyväksyä ilman tarpeetonta lisätutkintoa.

Vaatimus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksesta (986/1998) 22 pykälässä on ylimitoitettu. Erityisesti näiden opintojen suorittaminen, jotta voisi toimia ammattipätevyyskokeesta vastaavana johtajana, on lähes käsittämätön.



Kokeesta vastaavan johtajan tehtävä ei ole toimia opettajana, joten kyseinen vaatimus on täysin tarpeeton, kun osaamista voi osoittaa monella muullakin tavalla kuin koulutusjärjestelmää koskevalla muodollisella vaatimuksella.

6.4.2 Hyväksymisasiakirja laajemmin käyttöön

Myös mahdollisuutta toimia itsenäisenä kuljettajana kuljettajakoulutuksen aikana on heikennetty. Niin sanotun hyväksymisasiakirjan turvin koulutuksessa oleva henkilö voi toimia kuljettajana, vaikka hänellä ei vielä ole kuljettajan ammattipätevyyttä. On tarpeen selkeyttää ja helpottaa hyväksymisasiakirjan myöntämistä.

Säädös- ja tulkintamuutokset ovat kuitenkin tiukentaneet vaatimusta hyväksymisasiakirjan myöntämiselle, ja tähän olisi saatava pikaisesti muutos.

Säädös- ja tulkintamuutokset ovat tiukentaneet vaatimusta hyväksymisasiakirjan myöntämiselle. Tähän on saatava pikaisesti muutos.

Tällä hetkellä mahdollisuus hyväksymisasiakirjan myöntämiseen riippuu siitä, mikä hallinnonala rahoittaa koulutuksen, onko se opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö tai jokin muu taho, esimerkiksi yritys. Ammatilliseen tutkintoon tai tutkinnon osaan johtavassa

OKM:n rahoittamassa koulutuksessa hyväksymisasiakirja voidaan myöntää. Vastaavanlaisessa ammatillisessa tutkintoon tai tutkinnon osaan johtavassa täysin Identtisessä koulutuksessa hyväksymisasiakirjaa ei voida myöntää, mikäli koulutuksen rahoittaa TEM, yksityinen henkilö tai työnantaja.

Säädöksen mukaan hyväksymisasiakirja voidaan myöntää 6 kk–3 vuotta kestävässä ammatillisissa koulutuksissa. Edellytys ja muun muassa osaamistavoitteet täytyvät kakkien koulutuksessa, riippumatta rahoittavasta tahosta.

Vaatimukset täyttäviä koulutuksia järjestetään oppimistavoitteiltaan identtisinä OKM:n ja TEMin sekä myös yritysten ja maksavien yksityishenkilöiden rahoittamana. Opiskelijat saavat samansisältöisen koulutuksen samoilta kouluttajilta, samoilla osaamistavoitteilla, materiaaleilla ja välineillä. Lisäksi opiskelijat voivat jopa istua vierekkäin samoilla oppitunneilla. Toiselle opiskelijalle voidaan kirjoittaa hyväksymisasiakirja, mutta toiselle opiskelijalla ei voida. Tämä saattaa koulutuskeskukset ja erityisesti opiskelijat epätasa-arvoiseen asemaan.

Hyväksymisasiakirja mahdollistaa koulutuksen järjestämisen pedagogisesti tehokkaalla tavalla sekä parhaan oppimistulosten saavuttamisen. Koulutus yhdistää teoreettisen tietämyksen käytännön työharjoitteluun. Tämä koulutus on tehokkain sekä opiskelijan että työtä tarjoavan yrityksen kannalta.

Hyväksymisasiakirjan osalta tulee palautua aikaisemman käytännön mukaiseen tulkintaan, missä asiakirja voidaan myöntää 6 kuukaudesta 3 vuoteen kestävässä kuljettajan ammattipätevyyskoulutuksessa olevalle opiskelijalle riippumatta koulutuksen rahoittajasta.

6.5 Ajokorttivaatimuksia kehitettävä

Auton kuljettamista varten kuljettajalta edellytetään ajoneuvoluokan mukaista ajo-oikeutta eli ajokorttia.

Tavaraliikenteen ajokorttiluokat

Pakettiauto

Henkilö- tai pakettiauton kuljettamiseen tarvitaan B-luokan ajokortti. Sen voi saada pääsääntöisesti aikaisintaan 18-vuotiaana.

B

Ajoneuvot, joiden kokonaismassa on enintään 3 500 kg ja jotka on suunniteltu ja valmistettu kuljettamaan kuljettajan lisäksi enintään kahdeksan henkilöä.

Ajoneuvoyhdistelmät, joissa on B-luokan vetoauto ja joissa hinattavan ajoneuvon kokonaismassa on enintään 750 kg.

Ajoneuvoyhdistelmät, joissa on B-luokan vetoauto ja hinattava ajoneuvo, jonka kokonaismassa ylittää 750 kg, mutta ajoneuvoyhdistelmän kokonaismassa on enintään 3 500 kg.

B/96

B/96-yhdistelmän ajokortilla saa kuljettaa sellaista ajoneuvoyhdistelmää, jossa on B-luokan vetoauto (kokonaismassa enintään 3 500 kg) ja perävaunun kokonaismassa ylittää 750 kg ja ajoneuvoyhdistelmän kokonaismassa ylittää 3 500 kg mutta ei 4 250 kg.

BE

Ajoneuvoyhdistelmät, joissa on B-luokan vetoauto (3 500 kg) ja hinattava ajoneuvo, jonka kokonaismassa on enintään 3 500 kg.

Kuorma-autot

Kuorma-auton ajamiseen tarvitaan C-luokan ajokortti ja ajoneuvoyhdistelmän kuljettamiseen CE-luokan ajokortti. C- tai CE-luokkien ikäraja on 21 vuotta. C- tai CE-luokan ajo-oikeuden voi saada 18-vuotiaana, jos henkilöllä on kuorma-auton kuljettajan perustason ammattipätevyys.

Pienempien kuorma-autojen ja ajoneuvoyhdistelmien kuljettamiseen oikeuttavien C1- ja C1E-luokkien ikäraja on 18 vuotta. C-luokkien ajokortit myönnetään pääsääntöisesti 5 vuodeksi kerrallaan.

C1

Muut kuin D1- tai D-luokan ajoneuvot, joiden kokonaismassa on yli 3 500 kg mutta enintään 7 500 kg ja jotka on suunniteltu tai valmistettu kuljettamaan kuljettajan lisäksi enintään kahdeksan henkilöä.

Ajoneuvoyhdistelmät, joissa C1-luokan vetoauto ja hinattava ajoneuvo, jonka kokonaismassa on enintään 750 kg.

C

Muut kuin D1- tai D-luokkaan kuuluvat ajoneuvot, joiden kokonaismassa ylittää 3 500 kg ja jotka on suunniteltu tai valmistettu kuljettamaan kuljettajan lisäksi enintään kahdeksan henkilöä.

Ajoneuvoyhdistelmät, joissa on tähän luokkaan kuuluva vetoauto ja hinattava ajoneuvo, jonka kokonaismassa on enintään 750 kg.

Sisältää C1-luokan ajo-oikeuden.

C1E

Ajoneuvoyhdistelmät, joissa on C1-luokan vetoauto ja hinattava ajoneuvo, jonka kokonaismassa on yli 750 kg edellyttäen, että ajoneuvoyhdistelmän kokonaismassa on enintään 12 000 kg.

Ajoneuvoyhdistelmät, joissa on B-luokan vetoauto ja hinattava ajoneuvo, jonka kokonaismassa on yli 3 500 kg edellyttäen, että ajoneuvoyhdistelmän kokonaismassa on enintään 12 000 kg. Sisältää BE-luokan ajo-oikeuden.

CE

Ajoneuvoyhdistelmät, joissa on C-luokan vetoauto ja hinattava ajoneuvo, jonka kokonaismassa ylittää 750 kg.

Ajoneuvoyhdistelmät, joissa on C1-luokan vetoauto ja hinattava ajoneuvo, jonka kokonaismassa ylittää 750 kg ja ajoneuvoyhdistelmän kokonaismassa ylittää 12 000 kg. Sisältää C1E- ja BE-luokkien ajo-oikeudet.

Ajokorttia varten pitää hankkia vähintään tietty määrä opetusta. Opetusmäärät vaihtelevat ajokorttiluokasta riippuen.

Henkilö- ja pakettiauton ajokortti

Henkilö- ja pakettiauton ajokorttia varten tarvitaan vähintään 10 tuntia ajo-opetusta. Kaikille ensimmäisen ajokortin hankkijoille on 4 pakollista teorituntia. Henkilö- ja pakettiauton (B-luokka) ajokortin suorittajalle pakollinen riskientunnistamiskoulutus sisältää 4 teorituntia ja 4 ajotuntia tieliikenteen riskien tunnistamisesta ja hallinnasta.

Kuorma-auton ajokortti

Ajo-oikeuteen tähtäävä koulutus kuorma-auton ajokorteissa (B-luokan ajo-oikeus valmiina)
C1- luokka, 2 h teoriaopetusta + 3 h ajo-opetusta
C1E-luokka, 3 h teoriaopetusta + 3 h ajo-opetusta
C-luokka, 12 h teoriaopetusta + 10 h ajo-opetusta
CE-luokka, 15 h teoriaopetusta + 30 h ajo-opetusta

Luokan korotukset

C1 > C-luokkaan, 10 h teoriaopetusta + 7 h ajo-opetusta
C1E > CE-luokkaan, 12 h teoriaopetusta + 27 h ajo-opetusta

Ajo-oikeuteen tähtäävä koulutus, kun henkilöllä on kuorma- tai linja-autonkuljettajan ammattipätevyys voimassa.

C1 luokka, 1 h teoriaopetusta + 2 h ajo-opetusta
C1E-luokka, 3 h teoriaopetusta + 3 h ajo-opetusta
C-luokka, 1 h teoriaopetusta + 2 h ajo-opetusta
CE-luokka, 5 h teoriaopetusta + 10 h ajo-opetusta



6.5.1 Kuorma-auton ajokorttikoulutusta uudistettava

Ryhmän 2 ajokorttikoulutus, kuorma-autot

Raskaiden ajoneuvojen (ryhmä 2) ajokorttikoulutus on Suomessa ollut lähes muuttumaton lähes 10 vuoden ajan-lukuun ottamatta C1 ja C1E-luokkia. Samaan aikaan kevyempien ajoneuvojen (ryhmä 1) ajokorttikoulutusvaatimuksia on muokattu useampaan kertaan. Myös raskaiden luokkien koulutusvaatimukset tulisi tarkastella ja uudistaa.

Pakollisen opetuksen määriä pitää uudistaa, mutta pakollista opetusta ei voi kokonaan poistaa. Pakollisen opetuksen poistaminen saattaisi johtaa siihen, että uusien kuljettajien ajokorttiopetus jäisi käytännössä kuljetusyritysten tehtäväksi.

Pakollisen opetuksen määriä pitää uudistaa, mutta pakollista opetusta ei voi kokonaan poistaa.

Ammattipätevyyden perusteella saa oikeuden pienempiin opetusmääriin ajokorttien korotuskoulutuksessa. Jatkossa tämän hyödyntämisessä ei tulisi olla välissä vuoden karenssiaikaa.

Esitys uusiksi opetusmääriksi:

Ajo-oikeuteen tähtäävä koulutus ryhmä 2-luokan ajokorteissa (B-luokan ajo-oikeus valmiina)

C1- luokka, 2 h teoriaopetusta + 3 h ajo-opetusta
C1E-luokka, 3 h teoriaopetusta + 3 h ajo-opetusta
C-luokka, 5 h teoriaopetusta + 10 h ajo-opetusta
CE-luokka, 8 h teoriaopetusta + 15 h ajo-opetusta

Luokan korotukset

C1 > C-luokkaan, 5 h teoriaopetusta + 7 h ajo-opetusta
C1E > CE-luokkaan, 5 h teoriaopetusta + 12 h ajo-opetusta

Ajo-oikeuteen tähtäävä koulutus, kun ammattipätevyys voimassa (B-luokan ajo-oikeus valmiina)

Kokeen suorittajalla oltava vähintään C1-luokan ajo-oikeus
C1 > C-luokkaan, 1 h teoriaopetusta + 2 h ajo-opetusta
C1 > C1E-luokkaan, 1 h teoriaopetusta + 3 h ajo-opetusta
C1E > CE-luokkaan, 3 h teoriaopetusta + 10 h ajo-opetusta
C > CE-luokkaan, 5 h teoriaopetusta + 10 h ajo-opetusta

Korotusten välillä ei vuoden odotusaikaa eli jos ammattipätevyys voimassa voisi aina hyödyntää pienemmät opetusmäärät

7 SKALin ratkaisuesitykset työvoiman saatavuuteen

1. Arvostetaan kuljetus- ja logistiikka-alaa.

Ensimmäinen edellytys on, että kuljetusala on itse yllpeä alastamme. Tuodaan esiin alan myönteisiä tekijöitä.

Yrityksillä on tässä tärkeä rooli. Jokainen yritys voi tehdä osansa kertomalla eri yhteyksissä, että nyky-aikainen kuljetus- ja logistiikka-ala ja sen tehtävät ovat monipuolisia. Yritys voi myös tarjota työssäoppimisen paikkoja, vaikka se joskus onkin hankalaa kustannukset huomioiden.

2. Tehdään kuljetus- ja logistiikka-alasta haluttu ala opiskelupaikkaa harkitsevien ja työelämään siirtyville.

Yleinen alalle houkuttelu, jossa tarvitaan yhteistyötä ja alan houkuttelevuutta, kannattaa tehdä mahdollisimman suurella joukolla. Toimialasta on tarjottava mahdollisimman laaja ja monipuolinen kuva.

Erityisesti nuorille pitää pystyä tarjoamaan urapolkuja, jotka voivat johtaa moniin vaihtoehtoihin. Tämän pitää olla jatkuvaa ja tapahtua monella tasolla, kohde-ryhminä muun muassa nuoret, alanvaihtajat, naiset, maahanmuuttajat.

Kun kilpailu työpaikoista on kovaa, pitää yritysten pystyä osoittamaan olevansa hyviä ja haluttavia työpaikkoja. Se vaatii monissa yrityksissä toimintakulttuurin muutosta; asenne ja arvot pitää olla kohdallaan. Se edellyttää myös jatkuvaa työtä, viestintää ja koulutusta yritys kentässä.

3. Maahan muuttaville on luotava polku opiskella, kielitaito mukaan lukien, ja saada työpaikka alalta.

Työperäistä maahanmuuttoa tulee saada myös tavarankuljetusalalle. Tämä vaatii tilanteen ymmärtämistä yrityksissä sekä tosiasioiden hyväksymistä. Työperäiseen maahanmuuttoon tarvitaan koulutusta, joka vaatii myös rahaa, erityisesti on panostettava kielikoulutukseen ammatillisen osaamisen lisäksi.

Jotta helpotettaisiin yrityksiä ja madallettaisiin kynnystä ulkomaisen työvoiman hankkimiseen, tulisi valmistella kuljetusyrityksille ohjeistus ulkomaalaisen työvoiman palkkaamiseen. Liikenneyrittäjä- ja kuljettajakoulutusta tulee olla tarjolla eri kielillä. Kuljettajan ammattipätevyyskoe ja liikenneyrittäjäkoe tulee olla mahdollista suorittaa muillakin kuin suomen ja ruotsin kielellä.

4. Kuljetus- ja logistiikkayritysten rekrytoinnin ja henkilöstöjohtamisen osaamisen tasoa on nostettava.

Yritysten henkilöstöjohtamiseen ja työnantajan vastuuseen on kiinnitettävä huomiota. Vastuullisuuden kuuluu myös sosiaalinen vastuu, joka liittyy ihmisten hyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen. Kuljetusyrityksille on tarjottava koulutusta ja tiedotusta työelämän lainsäädännön vaatimuksista ja henkilöstöjohtamisesta. On varmistettava näiden aiheiden sisältyminen myös liikenneyrittäjäkoulu- tukseen ja -kokeisiin.

5. Lisätään kuljetus- ja logistiikka-alan esittelyä eri koulutusasteille.

Luodaan mallit vierailuihin eri koulusasteilla ja otetaan käyttöön alan esittelymateriaali, jota voi käyttää erilaisissa tilaisuuksissa kuten oppilaitosvierailuilla. Vierailun kohteena voi olla päiväkotia, alakoulu, yläkoulu ja erityistä huomiota voi kiinnittää ikäluokalle, joka on hakemassa toisen asteen koulutukseen.

Vierailun toteuttaja voi olla yksittäinen kuljetusyritys tai niitä voi tehdä paikallis- ja aluetasolla. Vierailujen teemoja voi laajentaa: esimerkkinä ympäristökuljetusyrityksen vierailutoiminta, missä teemana on myös kierrätys: mitä tapahtuu materiaalille (jätteelle) sen jälkeen, kun se kuljetetaan pois.

Yrittäjät voivat käydä ammattikouluissa opettamassa oman henkilökunnan rekrytoinnin näkökulmasta tärkeitä taitoja, esimerkiksi lämpösäädelyissä kuljetuksissa voi mennä oppilaitokseen auton kanssa opettamaan mistä on kyse ja miten kuljetus käytännössä tehdään. Myös puutavaran kuljetusten ohjausjärjestelmien opetusta on tehty oppilaitoksissa yrittäjävetoisesti.

6. Suunnataan säännöllistä tiedottamista opoille.

Tiedottamista kuljetusalasta ja tilaisuuksia on säännöllisesti ja koordinoitusti kohdistettava myös peruskoulujen opinto-ohjaajille. He ovat tärkeässä roolissa nuorten päättäessä tulevista jatko-opinnoistaan ja heillä tulee olla oikeaa ja ajantasaista tietoa kuljetus- ja logistiikka-alasta.

7. Ammatillista koulutusta kehitettävä ja rahoitus turvattava.

Ammatillinen koulutus on tärkein kanava, joka tuottaa uusia kuljettajia. Koulutukseen tarvitaan riittävästi rahoitusta, aloituspaikkoja ja erityisesti motivoituneita opiskelijoita.

Aloituspaikkojakin tärkeämpää on saada mahdollisimman moni aloittanut jatkamaan, valmistumaan ja siirtymään alan töihin riittävän koulutuksen saaneena. Myös opettajien ammattitaidosta ja motivaatiosta on huolehdittava.

Ammatillisen koulutuksen toteutumiseksi tarvitaan myös työssäoppimispaikkoja eli yrityksiä, joissa opiskelijat voivat oppia aidossa työympäristössä.

8. ELY-keskusten kilpailuttaman koulutuksen rahoitus on turvattava.

Nykyään ELY-keskusten hankkiman erillisen koulutuksen hankinta ja kilpailutus siirtyy vuoden 2025 alussa uusille työllisyysalueille. Koulutusten rahoitus on turvattava myös tässä uudessa toimintamallissa eli on varmistettava, että kuljettajakoulutuksen rahoitus säilyy myös tältä osin.

9. Ajokorttikoulutusta uudistettava ja ammattipätevyiden hankkimiseen joustoa.

Ajokorttikoulutusta ja ammattipätevyiden hankkimista (koemalli ja hyväksymisasiakirja) koskevia säädöksiä tulee keventää, jotta erilaisia koulutusmalleja ja järjestelmiä voidaan hyödyntää. Näin ammattipätevyiden koemalli saadaan aidosti käyttöön. Tämä vaatii vaikuttamistyötä ja edelleen toimenpiteitä myös poliitikoilta, ministeriöiltä ja virastoilta.

10. Mahdollistettava kuljettajan ammatin kokeilu ja harjoittelu.

Ennen ammattipätevyiden saavuttamista tai jopa ennen varsinaista koulutusta tulisi voida harjoitella kuljettajan ammatilla. Tälle olisi kasvava tarve myös yritysten kesälomasijaisuuksien hoitamisen näkökulmasta. Henkilö, jolla on kuorma-auton ajokortti, tulee voida harjoitella kuljettajan ammatissa toimimalla esimerkiksi kesätoissa kuljettajana.

11. Oppisopimuskoulutukseen liittyvä palkanmaksu uudistettava.

Oppisopimuskoulutus on pääosin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta, jota täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla opiskelulla.

Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalle maksetaan palkkaa, jonka perusteet määräytyvät alan työ- tai virkaehtosopimusten perusteella. Tämä työehtosopimuksen mukainen palkka harjoitteluvaiheesta on suuri este oppisopimuskoulutuksen hyödyntämiselle, koska harjoittelija aiheuttaa kuljetusyritykselle jo muutenkin lähes pelkästään lisäkustannuksia.

12. Puolustusvoimien kuljettajakoulutukseen koemalli käyttöön.

Puolustusvoimat kouluttaa noin 3 000 kuljettajaa vuodessa. Tämä on tärkeää ja tuottaa puolustusvoimien omien tarpeiden lisäksi kuljetusalalle kuljettajia. Myös tämän toiminnan jatkuvuus on turvattava.

Koulutettavista kolmasosalle annetaan täysi perustason ammattipätevyyskoulutus ja kahdelle kolmasosalle nopeutettu ammattipätevyyskoulutus. Osalla on jo ennestään esimerkiksi ammattioppilaitoksessa hankittu kuljettajan koulutus ja logistiikan perustutkinto. Puolustusvoimien kuljettajakoulutetuista noin kolmannes jatkaa kuljettajan tehtävissä.

Kuljettajien saatavuutta alalle voidaan vielä parantaa, jos puolustusvoimat ottaisivat kuljettajien ammattipätevyiden koemallin käyttöön. Tämä mahdollistaisi sen, että kaikilla kuljettajakoulutetuilla olisi voimassa oleva ammattipätevyys kaikenkokoisiin tavaraliikenteen ajoneuvoihin heti asepalveluksen päätyttyä. Se helpottaisi alalle jäämistä, mutta on myös rahakysymys.

Alan yritysten ja järjestöjen on vaikutettava yhdessä siihen, että koemalli otetaan käyttöön Puolustusvoimien kuljettajakoulutuksessa. Vaikutuksen kohteena on ainakin puolustusministeriö, Puolustusvoimat (pääesikunta ja joukko-osastot) sekä valtiovarainministeriö. Lisäksi nopeutetun koulutuksen saaneille on oltava tarjolla ammattipätevyiden täydentävää koulutusta, jotta ajoneuvon kokoa koskeva rajoitus jäisi mahdollisimman lyhyeksi.

Kuljettajaksi koulutettavien tietoisuutta on lisättävä kehittämällä yhteistyössä paras mahdollinen malli, joka huomioi rekrytointitilaisuuksissa joukko-osastojen erot. Jatkossa toteutetaan näitä kuljettajien rekrytointitilaisuuksia eri joukko-osastoissa jatkuvana ja yhdenmukaisena toimenpiteenä.

8 Kuljettajien saatavuuteen liittyviä tutkimuksia

8.1 Liikenne- ja viestintäviraston tutkimus

Liikenne- ja viestintävirasto Traficom julkaisi helmikuussa 2024 tutkimuksen kuorma- ja linja-autojen ammattikuljettajien saatavuudesta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, onko Suomessa kuorma- ja linja-auton ammattikuljettajien saatavuudessa ongelmia, mitkä ovat mahdollisia syitä taustalla sekä ennustaa, miten tilanne tulee kehittymään. Tutkimus tarjoaa näkemyksen Suomen kuljetusalan ammattikuljettajien saatavuuden ongelmiin, tutkii ongelmien syitä ja ennustaa tilanteen kehittymistä.

Tutkimuksen sisältöä ja tuloksia on hyödynnetty tämän dokumentin koostamisessa. Tutkimus löytyy Traficom sivuilta <https://www.traficom.fi/sites/default/files/media/publication/Kuorma-%20ja%20linja-autojen%20ammattikuljettajien%20saatavuustutkimus.pdf>.

Tutkimuksen johtopäätöksissä todetaan, että ammattipätevyyden omaavia ammattikuljettajia on riittävästi. Yritysten ongelmana on kuitenkin riittävän osaamistason omaavien kuljettajien saatavuus ja tämän vuoksi kuljetusalalla koetaan työvoimapulaa. Tätä tukee myös se, että kyselyvastausten perusteella ammattikuljettajien oli helppo löytää työpaikka ja samanaikaisesti yrityksillä oli rekrytointivaikeuksia. Tarjolla on aiempaa huomattavasti vähemmän riittävän osaamistason omaavia ja alalle todellisuudessa haluavia kuljettajia.

Yritysten ongelmana on riittävän osaamistason omaavien kuljettajien saatavuus. Tämän vuoksi kuljetusalalla koetaan työvoimapulaa.

Työnhakijoina saattaa myös olla sellaisia kuorma- ja linja-auton ammattikuljettajia, jotka eivät terveydellisistä syistä pystyisi toimimaan ammattikuljettajana tai pyrkivät muista syistä hakeutumaan tai kouluttautumaan muihin töihin. Tutkimuksen johtopäätösten mukaan työoloja kehittämäl-

lä voidaan edesauttaa kuljettajien alalle saamista ja alalla pysymistä. Suuri osa työoloista selittyy alan ominaispiirteillä (muun muassa ilta- ja viikonlopputyö), mutta osaan kuten esimerkiksi taukopaikkoihin, kuljetusaikatauluihin, infrastruktuuriin ja koulutuksen laatuun ja sisältöön voidaan vaikuttaa viranomaisten, yritysten ja kuljetusasiakkaiden toimin. Pitkamatkan raskaan liikenteen taukopaikkoja ei erityisesti Uudellamaalla ole riittävästi ja niiden lisääminen parantaisi sekä kuorma- että linja-autonkuljettajien työolosuhteita.

Kuorma-auton ja yhdistelmäajoneuvon kuljettajiksi koulutettavien opintojen keskeyttäminen

Kuljetusalan koulutusorganisaatioille suunnatun kyselyn vastausten perusteella kuorma-auton tai yhdistelmäajoneuvon kuljettajiksi koulutettavien opiskelijoiden opintojen keskeyttämisen yleisin syy on henkilökohtainen syy, jonka vastaajista valitsi 87 prosenttia. Vastaajista 60 prosenttia mukaan opiskelija vaihtoi toiselle alalle, koska koki että kuljetusala ei sovi hänelle, 43 prosenttia sanoo, että opiskelijan opiskelutaidot eivät riittäneet. 40 prosenttia mukaan opiskelija keskeytti terveydellisistä syistä ja myös 40 prosenttia mukaan keskeyttämisen syy oli riittämätön kielitaito.

Koulutukseen otettavien valintakriteereihin tulee kiinnittää

Osa kuorma-auton tai yhdistelmäajoneuvon kuljettajiksi koulutettavista opiskelijoista ei valmistu ammattikuljettajiksi. Mitkä ovat kolme yleisintä syytä miksi koulutus jäi kesken? 30 vastaajaa. Vastaajat ovat voineet valita useita vaihtoehtoja.



* Taloudellinen syy, töihin lähteminen ennen valmistumista, vastuullisuuden puuttuminen, koulutukseen hakeneiden opiskelijoiden taso ja motivaatio.

Lähde: Traficom tutkimus.

huomiota paljon enemmän, koska niin isolla osalla opiskelun keskeyttäjäistä ainakin osasyynä on ollut alan sopimattomuus ja opiskelijan taitojen riittämättömyys. Myöskin henkilökohtaisia syitä voisi ennakoida paremmin suunnatulla opiskelijavainnalla.

Kuljettajien rekrytinnin ongelmat

Tutkimuksen mukaan tavaraliikenteessä toimivista yrityksistä 72 prosentilla on ollut vaikeuksia rekrytoida kuorma-auton ammattikuljettajia. Rekrytointivaikeuksia on ollut kaikenkokoisilla yrityksillä ja rekrytointiongelmat olivat valtakunnallisia keskittyen erityisesti Uudellemaalle.

Tavaraliikenteen kuljetusyrityksistä, joissa oli rekrytointiongelmia, suurimmat ongelmat olivat riittävän osaavien kuorma-autonkuljettajienrekrytoinneissa, joka oli ongelma 57 prosentilla vastanneista yrityksistä. Vastaajat perustelivat ongelmaa uusien alalle tulevien kuljettajien käytännön tason osaamisen puutteilla, alan koulutuksista huolimatta. Nosturin käytön osaavien kuljettajien puuttumisella, HCT-ajoneuvojen kuljettamistaitoisten kuljettajien puuttumisella, alan erilaisilla osaamisvaatimuksilla, käytännön tason osaamispuutteilla ja välinpitämättömällä asenteella.

CE-ajokortin omistavien kuorma-autonkuljettajien rekrytointi oli ongelma 46 prosentilla yrityksistä ja kokeneiden kuorma-autonkuljettajien 43 prosentilla yrityksistä. Eri kuljetus-suoritealoista yrityksillä oli eniten vaikeuksia kuorma-auton ammattikuljettajien rekrytoinnissa raakapuun kuljetuksiin, eläinkuljetuksiin ja jakelukuljetuksiin.

Eri pituisista työsuhteista tavaraliikenteen kuljetusyritysten oli melko vaikea rekrytoida kuorma-autonkuljettajia kesätyöpaikkoihin ja muihin määräaikaisiin työpaikkoihin sekä jonkin verran vaikeaa myös vakituisiin työpaikkoihin. Ammattipätevyyden omaavia kuljettajia ei ole riittävästi tarjolla kesälomasijaisiksi tai muihin lyhytaikaisiin työsuhteisiin. Kuorma-autonkuljettajan vakituisen työpaikan saaminen arvioitiin helpoksi sekä työnantajien työssäkäyntietäisyydeltä että yleisesti Suomesta.

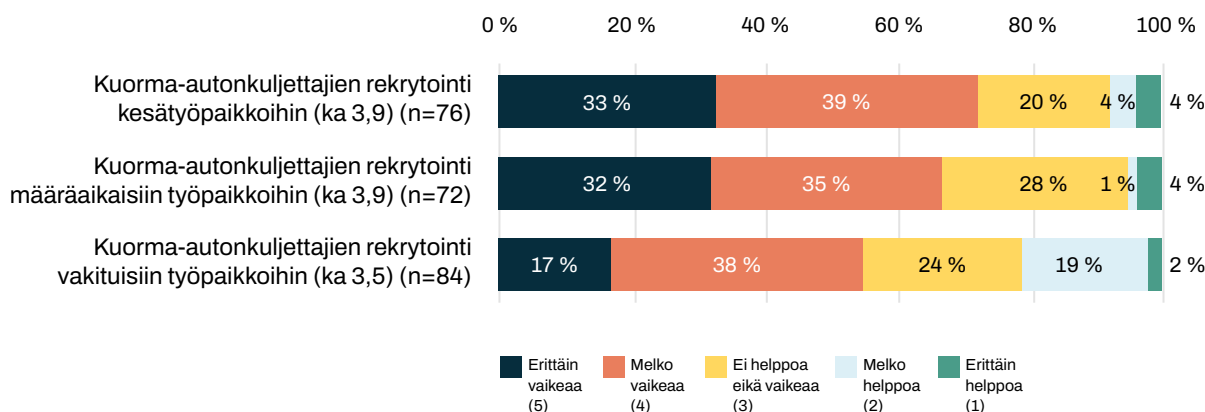
Jos kuorma-auton ammattikuljettajien rekrytoinnissa on ollut ongelmia, mitkä asiat ovat olleet ongelmallisia? 70 vastaajaa, vastaajat ovat voineet valita korkeintaan kolme vaihtoehtoa.



* Jakelukuljetukset eivät kiinnosta, nosturikokemus, joustamattomuus, oman osaamisen kertomatta jättäminen, työnantajan näkökulman ymmärtämättömyys, tehokkuuden puuttuminen työnteosta.

Lähde: Traficom tutkimus

Arvioi kuorma-auton ammattikuljettajien rekrytointia seuraaviin työpaikkoihin edustamassasi yrityksessä.



Lähde: Traficom tutkimus.



Erityisesti kesätyöntekijöiden löytäminen on vaikeutunut ammattipätevyysvaatimuksen myötä. Aiemmin myös muiden kuin kuljetusalan opiskelijoiden oli mahdollista toimia lomansa aikana kuljettajana, jos hänellä oli kuorma-auton tai ajoneuvoyhdistelmän kuljettamiseen oikeuttava ajokortti.

Kesätyöntekijöiden löytäminen on vaikeutunut ammattipätevyysvaatimusten myötä.

Tältä osin tarvittaisiin joustoa ammattipätevyysvaatimuksiin. Jotta kuljettajat voisivat pitää kesälomansa tulisi kuorma-auton ajo-oikeuden omaaville mahdollistaa määräaikainen, esimerkiksi 2–3 kuukauden toimiminen kuljettajana myös ilman ammattipätevyyttä. Tällä tavalla mahdollisesti alalle aikova pääsisi myös kokeilemaan, millaista kuljettajan työ on. Jos se ei tuntuisikaan sopivalta, voisi kuljetusalan

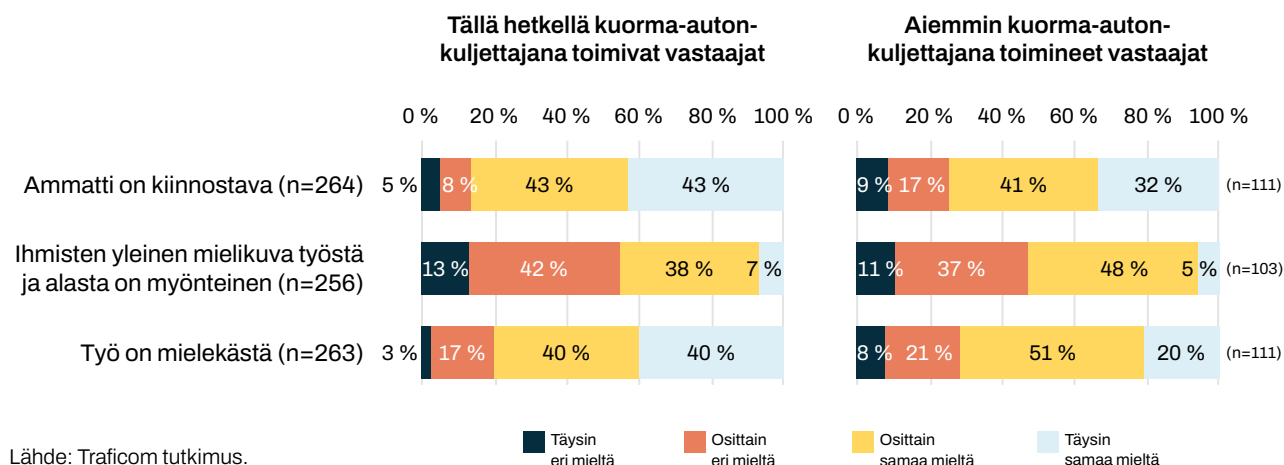
koulutuspaikka jäädä käytettäväksi motivoituneemmalle opiskelijalle.

Ensimmäinen askel tähän suuntaan olisi hyväksymisasiakirjan mahdollistaminen laajemmin ammattipätevyyskoulutuksessa oleville. Nyt raja on tiukka ja perustuu koulutuksen rahoitukseen, vaikka direktiivissäkin otetaan kantaa vain koulutuksen pituuteen ja laajuuteen.

Ammatin vetovoima

Tutkimuksen mukaan kuorma-autonkuljettajana toimineista vastaajista suurin osa piti kuorma-autonkuljettajan ammattia kiinnostavana ja työtä mielekkäänä. Naiset ja 18–30-vuotiaat pitivät ammattia hieman kiinnostavampana ja mielekkäämpänä kuin muut ryhmät, mutta 18–30-vuotiaiden ikäryhmissä ero muihin ikäryhmiin ei ollut suuri. Eri alueilla asuvien kuorma-autonkuljettajien välillä ei ollut ammatin kiinnostavuudessa ja työn mielekkyydessä suuria eroja. Asiakaspalvelutyön ja työn teknisten vaatimusten nähtiin lisäävän työn mielekkyyttä.

Ihmisten yleisen mielikuvan kuljettajan työstä ja alasta arveltiin olevan toisaalta myönteinen ja toisaalta ei niin myönteinen. Kuljetusalan järjestöjen, Puolustusvoimien ja

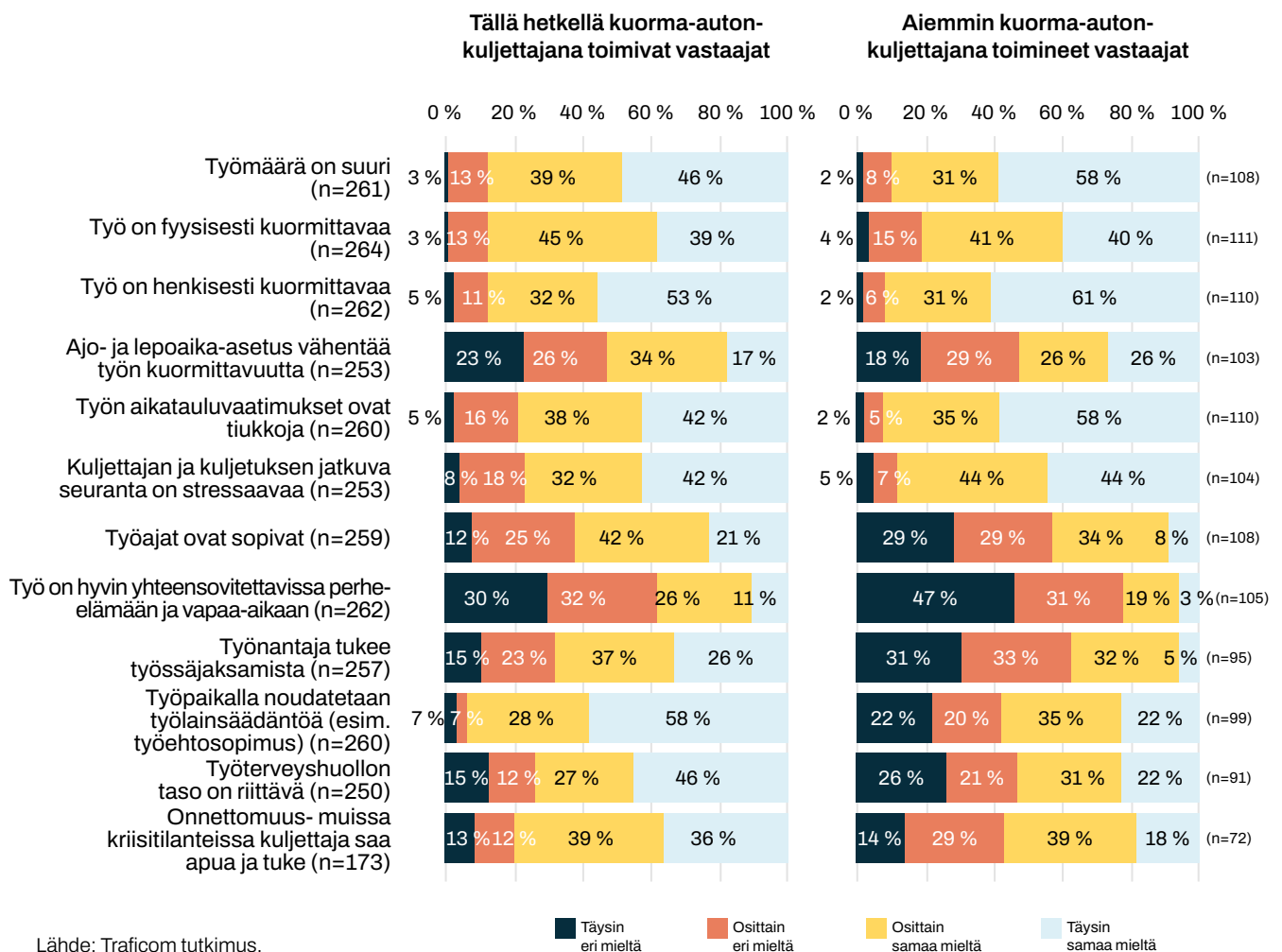


kuljetusalan koulutusorganisaation edustajien haastattelujen mukaan kuorma-autonkuljettajan ammatin vetovoimaa lisää työn itsenäisyys, monipuolisuus ja kutsumus alalle. Haastateltavien mukaan mielikuva kuljetusalasta on muuttunut negatiivisemmaksi, mikä vähentää ammatin vetovoimaa.

Mielikuva alasta ja kuljettajan ammatin houkuttelevuus ovat erittäin tärkeitä tekijöitä kuljettajien saamiseksi kuljetus- ja logistiikka-alalle. Senkin vuoksi tässä ohjelmassa on oma kohtansa alan houkuttelevuuden parantamiseksi.

Vaikka suurin osa kuljettajana toimivista pitääkin kuorma-autonkuljettajan ammattia kiinnostavana ja työtä mielekkäänä, kysyttiin tutkimuksessa myös houkuttelevuutta heikentävistä asioista.

Tutkimuksen perusteella suurimpia kuljettajan työn houkuttelevuutta heikentäviä asioita ovat käytännön työoloihin liittyvät asiat. Selvästi suurin osa vastaajista piti kuljettajan työmäärää suurena, työtä fyysisesti ja henkisesti kuormittavana, työn aikatauluvaatimuksia tiukkoina, kuljettajan jatkuvaa seurantaa stressaavana sekä työn yhteensovittamista perhe-elämään ja vapaa-aikaan hankalana. Erityisesti teiden ja katujen kuntoa ja tasoa sekä talvikunnossapitoa pidettiin ongelmallisena työympäristön turvallisuuden kannalta. Ongelman koettiin myös se, että taukopaikkoja raskaalle liikenteelle ei ole riittävästi.



Lähde: Traficom tutkimus.

Kuljetusalan järjestöjen, Puolustusvoimien ja kuljetusalan koulutusorganisaation haastatteluissa kuorma-autonkuljettajan ammatin työolosuhteissa esiin nousseita asioita olivat epäsäännölliset työajat, tiukat aikataulut, työn raskaus ja työssäjaksaminen. Ammatin houkuttelevuutta vähentää yö- ja viikonlopputyö, pitkiksi, jopa 15-tuntisiksi venyvät työpäivät sekä pidemmät poissaolot kotoa.

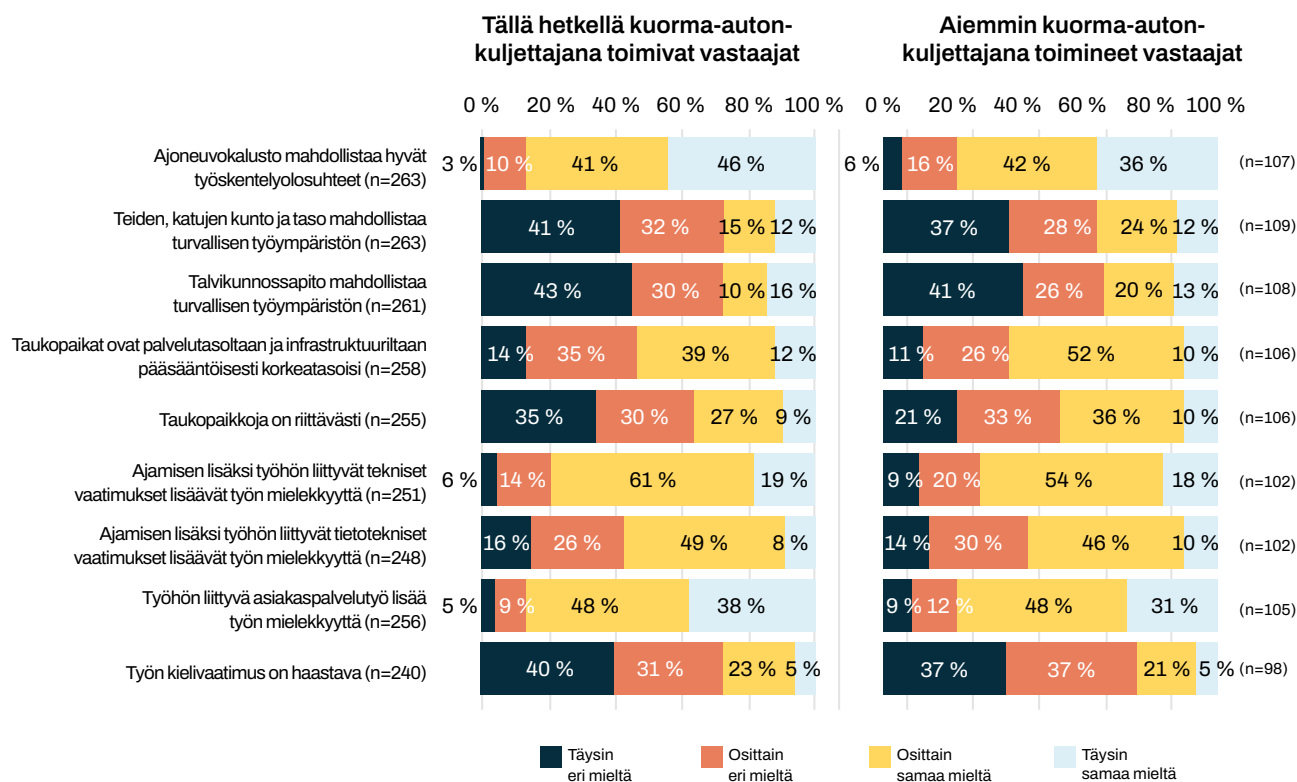
Tiukat aikataulut erityisesti talvella huonoilla ajokeleillä sekä ajo- ja lepoaika-asetuksen vaatimukset tauoista vähentävät ammatin houkuttelevuutta ja joitakin kuljettajia on lopettanut kuljettajan työt, koska eivät halua ajaa liukkaalla kelillä raskasta ajoneuvoa. Työn henkinen raskaus ja erityisesti jakelukuljetuksissa fyysinen raskaus sekä joillakin kuljettussuoritealoilla myös työn likaisuus vähentävät ammatin houkuttelevuutta. Ympäristöhuollon kuljetuksissa (jättekuljetukset) tiukat kilpailutusehdot ja lyhyet kilpailutusjaksot vähentävät yritysten mahdollisuuksia tarjota kuljettajille työsuhte-etuja.

Kahden kolmasosan mielestä tiestön kunto ja talvihoito ei mahdollista turvallista työympäristöä, eikä taukopaikkoja ole riittävästi. Tiestön kunnolla ja talvihoidolla on siis merkitystä kuljettajan ammatin houkuttelevuudessa ja se on myös suuri työturvallisuustekijä kuljettajien työssä. Tässä odotetaan

Kuorma-autonkuljettajan palkka

Kuorma-autonkuljettajille suunnatun kyselyn vastausten perusteella suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että kuljettajan palkka ei vastaa työtehtävien vaatimuksia. Kuitenkin noin puolet vastaajista piti kuljettajan palkkaa ammattiin vaadittavaa koulutusta vastaavana.

Kuljetusalan yrityksille suunnatun kyselyn vastausten perusteella selvästi suurimmassa osassa tavaraliikenteen kuljetusyrityksistä kuorma-autonkuljettajan palkkaa pidettiin työtehtäviä ja ammattiin vaadittavaa koulutusta vastaavana.



Lähde: Traficom tutkimus.

Kuljettajan ajo- ja lepoaikoja koskevat säädökset jakavat mielipiteitä. Osan mielestä ajo- ja lepoaika-asetus vähentää työn kuormittavuutta, mutta lähes yhtä suuri osa on väitteestä eri mieltä. Lisäksi nähtiin, että ajo-lepoaikavaatimukset lisäävät tiukoista aikatauluista johtuvaa stressiä. Ajo- ja lepoaikasäädöksiä tarvitaan, mutta niitä olisi kehitettävä ja lisättävä niiden joustavuutta.

Tutkimuksen mukaan peräti kolmasosa oli kokenut syrjintää kuorma-autonkuljettajan työssä. Eniten syrjintää oli koettu iän ja mielipiteen takia.

Haastateltujen kuljetusalan järjestöjen ja kuljetusalan koulutusorganisaation edustajien mukaan kuorma-autonkuljettajan palkka suhteessa koulutukseen on erittäin hyvä. Esimerkiksi noin puolen vuoden työvoimakoulutus on nopea reitti kuorma-autonkuljettajan ammattiin.

8.2 Case SKAL Itä- ja Keski-Suomen kyselytutkimus

SKAL Itä-Suomi ry ja SKAL Keski-Suomi ry toteuttivat tammikuussa 2024 jäsenyrittäjilleen kyselyn, jossa selvitettiin yritysten kokemuksia kuljettajien saatavuudesta sekä ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuudesta Itä- ja Keski-Suomen alueilla.

Kyselyn pohjana käytettiin osittain vuonna 2008 Savon Yrittäjien kanssa yhteistyössä toteutettua kyselyä, jotta oli mahdollista nähdä miten kuljetusalalla toimivien yritysten ajatukset ovat muuttuneet kuluneen reilun viidentoista vuoden aikana.

Itä- ja Keski-Suomen alueilla kuljetusalan työvoimapula ei ole vielä kasvanut samanlaisiin mittasuhteisiin kuin eteläisemmässä Suomessa. Myös kuljetusalan ammatilliseen koulutukseen on alueella ollut toistaiseksi riittävästi hakijoita. Yrittäjät ovat kuitenkin sitä mieltä, että ammatillinen koulutus ei pysty takaamaan alan työvoimatarvetta, vaan vaihtoehtoisia alalietuloväyliä tarvitaan.

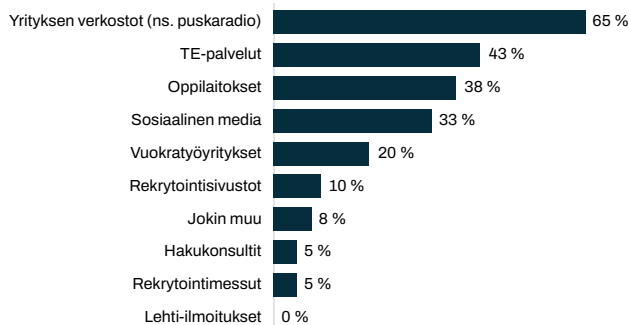
Kyselyyn vastanneista 67 yrityksestä 40, eli 60 prosenttia, oli hakenut ja/tai rekrytoinut uusia kuljettajia viimeksi kuluneen kahden vuoden aikana. Viimeisen kahden vuoden aikana rekrytointia tehneistä yrityksistä 70 prosenttia oli saanut rekrytoitua kaikki tarvitsemansa kuljettajat. Kääntäen lähes 1/3 yrityksistä ei kuitenkaan ollut onnistunut rekrytoimaan kaikkia tarvitsemiaan kuljettajia. 2,5 prosentilla yrityksistä rekrytointia ei onnistuttu tekemään ollenkaan, kun 27,5 prosenttia olivat onnistuneet rekrytoimaan osan kuljettajatarpeestaan.

Suosituin kanava uusien työntekijöiden rekrytoinneissa oli yrityksen omat verkostot eli ns. puskaradio, jota työvoiman hakemiseen käytti 2/3 yrityksistä. Seuraavaksi suosituimpia rekrytointikanavia olivat TE-palvelut, oppilaitokset sekä sosiaalinen media. Lehti-ilmoitukset ovat puolestaan menettäneet perinteisenä rekrytointikanavana merkityksensä työntekijöiden etsimisessä. Kyselyyn vastanneista yrityksistä yksi oli käyttänyt rekrytoinnin apuna yrityksen tarpeisiin räätälöityä RekryKoulutusta.

Rekrytoinneissa tarvitaan monikanavaisuutta ja uusia väyliä, jotta yritykset pystyvät tulevaisuudessa tavoittamaan potentiaaliset työntekijät tehokkaasti.

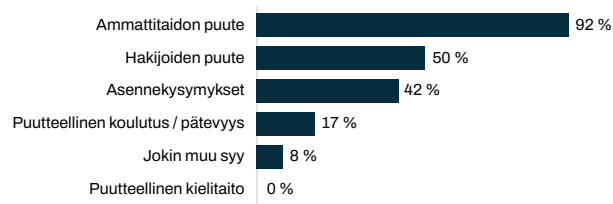
Yli 90 prosenttia kertoi, että syy rekrytoinnin epäonnistumiseen oli puutteet hakijoiden ammattitaidossa. Vuonna 2008 hakijoiden ammattitaidon puutteen nimesi syyksi rekrytointien epäonnistumiseen reilut 80 prosenttia vastaajista. Puutteet hakijoiden ammattitaidossa ovat siis kasvaneet. Tämä kertoo selvää kieltä siitä, että kuljetusalan koulutukseen tulee panostaa ja koulutuksia tulee kehittää, jotta alan kuljettajatarpeeseen pystytään vastaamaan myös tarvittavan osaamisen osalta.

Työntekijöiden rekrytointikanavat



Lähde: SKAL Itä- ja Keski-Suomi kyselytutkimus.

Syyt rekrytoinnin epäonnistumiselle



Lähde: SKAL Itä- ja Keski-Suomi kyselytutkimus.

8.3 Kommentteja tutkimuksista

Molemmista tutkimuksista on todettu, että kuljettajien saatavuudessa on ongelmia. Noin 70 prosenttia rekrytointia tehneistä yrityksistä oli kohdannut rekrytointiongelmia. Kuljettajien saatavuudessa suurimmat ongelmat olivat kuljettajien osaamisessa ja ammattitaidossa. Tämän vuoksi kuljettajien koulutukseen ja koulutuksen kehittämiseen on kiinnitettävä huomiota.

Suurimmat ongelmat olivat kuljettajien osaamisessa ja ammattitaidossa. Kuljettajien koulutukseen ja koulutuksen kehittämiseen on kiinnitettävä huomiota. Erityisesti Traficomien tutkimuksessa myös alan imago ja houkuttelevuus nousee esiin työvoiman saatavuuden ongelmana, joten sen eteen on järjestöjen, yrittäjien ja kouluttajien tehtävä työtä entistäkin enemmän.

Vastaavasti SKAL Itä- ja Keski-Suomen tutkimuksen mukaan koulutuksen käytännön opetuksessa nähtiin eroja työelämän vaatimuksiin verrattuna. Tämä korostaa jo edellä mainittua tarvetta koulutuksen kehittämiseen.

9 Tilastotietoja

Kuljettajien määrä ja tarve

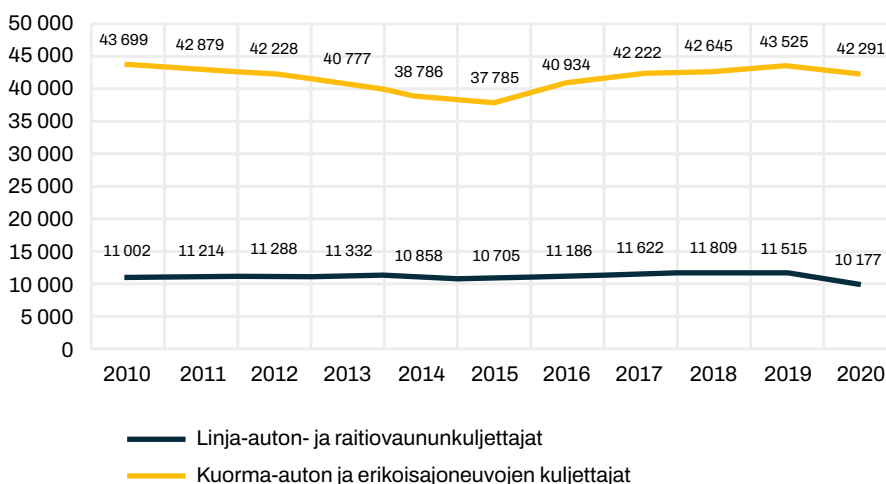
Työssä olevien ammattikuljettajien määrästä on erilaisia arvioita tilastotietoja, ja alan näkemyksen mukaan 70 000 kuljettajaa työskentelee päätoimisesti autonkuljettajana tavaraliikenteessä. Linja-autonkuljettajia on 15 000 ja taksikuljettajia 17 000. Lisäksi ala työllistää esimerkiksi 15 000 terminaali- ja varastotyöntekijää, 8 000 toimihenkilöä ja 1 500 huoltokorjaamotyöntekijää.

Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan autonkuljettajien määrä on jonkin verran pienempi.

Joka tapauksessa ala tarvitsee nyt ja tulevaisuudessa noin 5 000–6000 uutta työntekijää vuosittain muun muassa nykyisten työntekijöiden jäädessä eläkkeelle. Tavaraliikenne tarvitsee noin 3500–4000 työntekijää vuosittain.

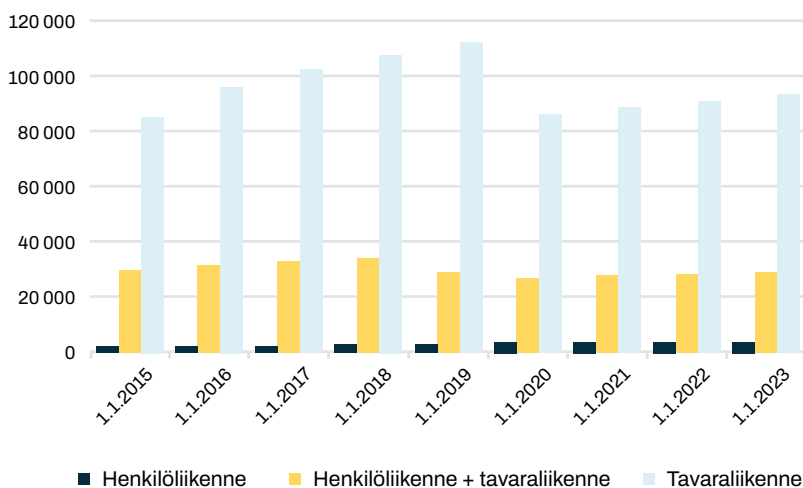
Työssä olevien kuljettajien määrää voi arvioida myös voimassa olevien kuljettajan ammattipätevyyksien kautta.

Ammattikuljettajien määrä



Lähde: Traficom tutkimus.

Voimassa olevien ammattipätevyyksien määrä alatyypeittäin vuosina 2015–2023



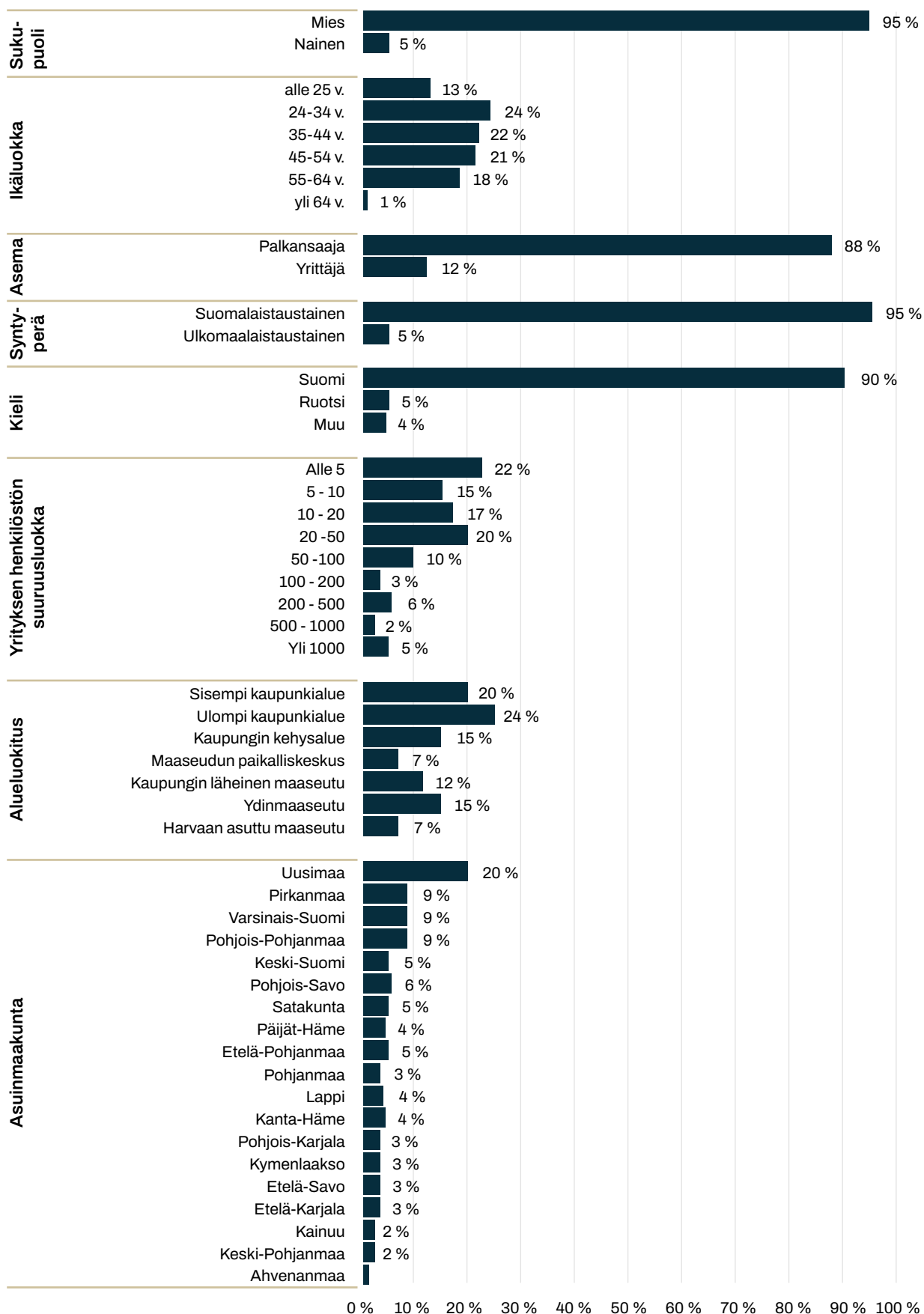
Ammattipätevyyden omaavien henkilöiden määrä vuoden 2023 lopussa

Ammattipäteviä kuljettajia	113 449
Tavaraliikenne	86 554
Tavara- ja henkilöliikenne	23 571
Henkilöliikenne	3 324

Lähde: Traficom tutkimus

Lähde: Traficom tutkimus.

Kuljetusalan työvoiman ikärakenne



Lähde: Traficom tutkimus.

Kuorma-auton ja erikoisajoneuvonkuljettajien, linja-auton ja raitiovaununkuljettajien sekä muiden ammattiryhmien keskeisiä tunnuslukuja ja jakaumia vuodelta 2020

Mittari	Kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen kuljettajat	Linja-auton- ja raitiovaununkuljettajat	Vertailu: muut ammatit keskimäärin
Määrä	42 291 henkilöä	10 177 henkilöä	2 161 408 henkilöä
Keski-ikä	40,9 vuotta	48,7 vuotta	42,6 vuotta
Sukupuolijakauma (mies/nainen)	95/5 %	89/11 %	49/51 %
Kielijakauma (suomi/ruotsi/muu)	90/5/4 %	70/3/28 %	88/5/7 %
Ammattiaseman jakauma (palkansaaja/yrittäjä)	88/12 %	98/2 %	90/10 %
Nykyisen työsuhteen keskimääräinen kesto päivinä	865 päivää	400 päivää	685 päivää
Keskimääräiset ansiotulot vuodessa	38 090 €	37 768 €	41 063 €
Yrityksen henkilöstön keskokoko	115 henkilöä	385 henkilöä	359 henkilöä
Yrityksen liikevaihdon keskokoko	22,4 milj. €	45,9 milj. €	85,6 milj. €
Työttömyyspäivien määrä vuonna 2020	3,6 päivää	22,1 päivää	6,8 päivää

Lähde: Traficom tutkimus.

Uusien kuljettajien määrät

Kuorma-auton tai kuorma-autovetoisen ajoneuvoyhdistelmän kuljettajana toimivalla henkilöllä on oltava tieliikenteessä kuorma-auton ajokortti ja kuorma-autonkuljettajan ammattipätevyys.

Autonkuljettajaksi kouluttaudutaan pääasiassa logistiikan perustutkinnon kautta tai Puolustusvoimien kuljettajakoulutuksen yhteydessä. Myös ajo-oikeuden ja ammattipätevyyskoulutuksen sekä mahdollisesti muuta lisäkoulutusta hankkimalla voi tulla alalle.

Seuraavassa kuorma-auton ja kuorma-autovetoisen yhdistelmän ajokortin suorittaneiden määriä, perustason ammattipätevyys suorittaneiden määriä sekä logistiikan perustutkinnon suorittaneiden määriä.

Puolustusvoimat kouluttaa vuosittain noin 3000 uutta kuljettajaa, jotka saavat perustason ammattipätevyyskoulutuksen, joko normaalin (1000) tai nopeutetun (2000).



Kuva: Puolustusvoimat.

Kuorma-auton ajokorttien suorituspäättämät 2016–2021

	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
C	4 466	4 315	4 387	4 224	4 176	4 133	4 190	3 974
C1	1 738	1 606	1 950	2 039	2 177	1 850	1 273	866
C1E	742	821	875	848	767	850	755	371
CE	2 400	2 441	2 605	2 466	2 469	2 767	2 660	2 806

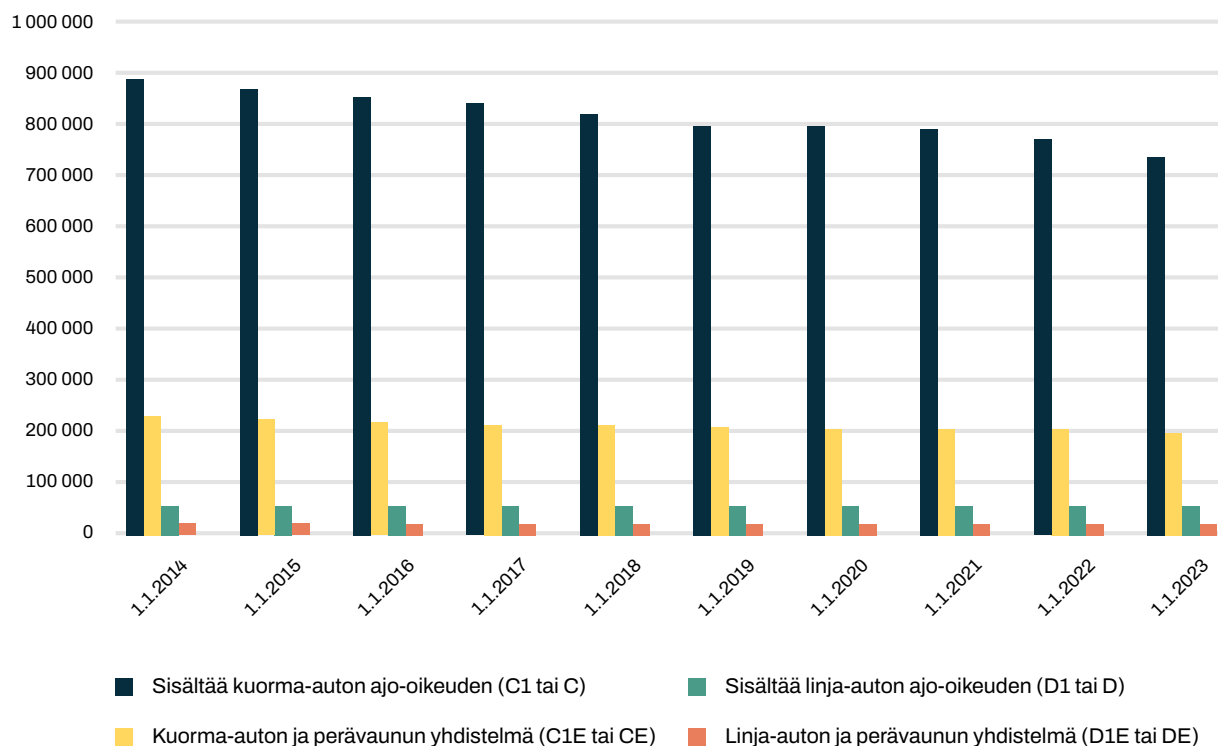
Lähde: Traficom tutkimus.

Traficomien rekisteriin kirjatut uudet perustason ammattipätevyydet

	Henkilöliikenne	Tavaraliikenne	Henkilö- ja tavaraliikenne	Yhteensä
2020				111 080
2021				113 133
2022	3 258	85 441	26 803	115 502
2023	3 324	86 554	23 571	113 449

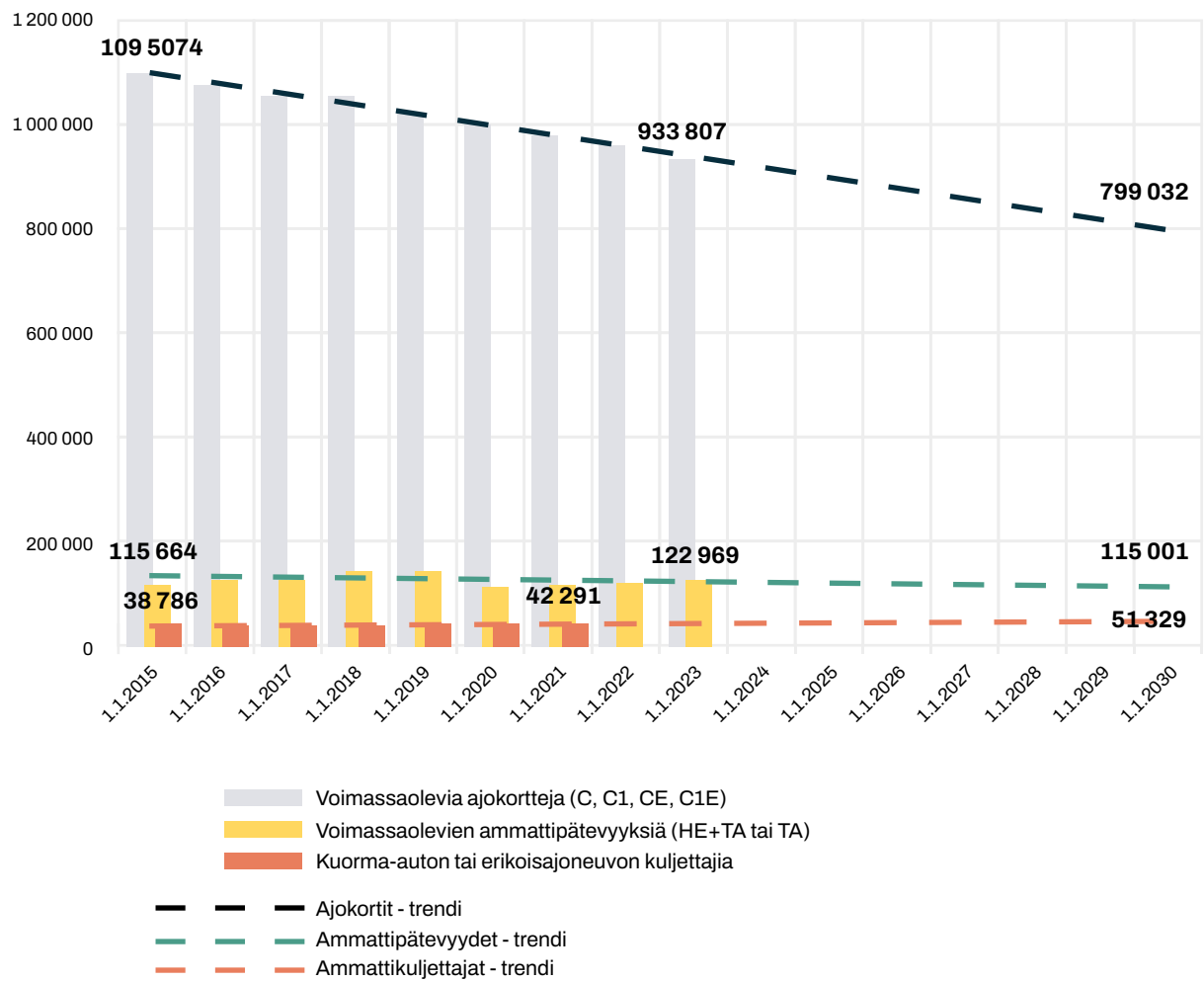
Lähde: Traficom tutkimus.

Voimassa olevat kuorma-auton ja linja-auton ajo-oikeuteen oikeuttavat ajokortit vuosina 2014–2022



Lähde: Traficom tutkimus.

Kuorma-auton ajo-oikeuteen oikeuttavien ajokorttien, ammattipätevyyksien ja kuljettajien määrän trendiennuste vuodelle 2030



Lähde: Traficom tutkimus.



10 Hankkeita alan houkuttelevuuden puolesta

SKAL ja sen jäsenyhdistykset ovat tehneet pitkään yhteistyötä eri tahojen kanssa alan houkuttelevuuden parantamiseksi. Jäsenyhdistykset järjestävät vierailuja eri asteiden oppilaitoksiin aina peruskoulusta alkaen. Yhteistyö Puolustusvoimien kanssa on tuttua jo vuosikymmenien varrelta.

SKAL on ollut mukana myös useissa yhteistyöhankkeissa. Esimerkiksi Kuljetusala.com-työryhmässä ja Liikenneareenassa, jotka kehittävät oppilaitosten ja yritysten välistä yhteistyötä. Sitä kautta ne lisäävät myös alan houkuttelevuutta. SKALin verkkosivuilla on työvoimapankki, jonka tarkoituksena on yhdistää kuljetusalan työnhakijat ja SKALin jäseninä olevat työnantajayritykset.

SKAL on mukana myös Kuorma-autoliikenteen Volvo-säätiössä, joka on rahoittanut työvoiman saatavuuteen liittyviä hankkeita. SKAL jäsenyhdistyksineen osallistuu vuosittain lukuisille messuille ja tapahtumiin, joissa aina yhtenä elementtinä on alan houkuttelevuus. Erilaiset Truck meeting-tapahtumat ovat lisääntyneet ja usein niissä on mukana järjestäjänä tai osallistujana SKALin organisaation eri osia.

Kuljetusala.com

Jo vuonna 2007 alkunsa saanut Kuljetusala.com -verkosto on toiminut korona-ajasta lähtien lähinnä verkkosivuna. Hankkeen tarkoituksena on houkutella nuoria kuljetusalalle. Aikaisemmin verkoston toiminta oli vilkasta ja sen nimissä osallistuttiin mm. Taitaja tapahtumiin. Vuosina 2013–2014 alussa Kuljetusala.com -verkosto teki yhteistyötä Palta ry ja Suomen Huolinta- ja Logistiikkaliitto ry kanssa osana Elinkeinoelämän nuoriso-ohjelmaa. Taloudellisen tiedotustoimisto TATin koordinoiman projektin tavoitteena oli tukea nuorten ohjausta jatko-opintoihin ja työelämään. Hankkeessa oli kokopäivätoiminen projektipäällikkö logistiikkasektorilla. Verkostossa mukana ovat SKALin lisäksi AKT, ALT, LL ja Volvo Trucks.

Liikenneareena

Ennen koronaa syntyi Liikenneareena, joka sai alkunsa osallistumisesta Kuljetus-Logistiikka 2019 -messuille. Mukana Liikenneareenassa messuilla olivat Autoalan Keskusliitto, Autoliikenteen Työnantajaliitto, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT, Autotuoajat ja -teollisuus, Helsingin Bussiliikenne, Helsingin seudun liikenne HSL, Kaukoliitto, Kiitosimeon, Korsisaari, Logistiikkayritysten Liitto, Nobina, Pohjolan Liikenne, Puolustusvoimat, Scania, Suomen Kul-



jetus ja Logistiikka SKAL, TTS Työtehoseura, Urbaser, Veho ja Volvo Finland.

Liikenneareenan tavoitteena on olla tutustumisfoorumi kaikille, jotka harkitsevat tulevaisuuden suuntaansa. Onpa kyse peruskoulun päättävästä nuoresta, varusmiehestä, alan vaihtoa pohtivasta tai kuljetusalalla jo töissä olevasta. Liikenneareenan tavoitteena on myös saada nuoret ja erilaisissa ammateissa työskentelevät kiinnostumaan näistä toimialoista ja houkutella näin alaloille uusia työntekijöitä. Se tarjoaa tietoa myös aloilla jo työskenteleville siitä, miten he voivat kouluttautua ja vaihtaa tehtäviä alan sisällä.

Liikenneareenan puitteissa on osallistuttu Sotilasjuoksu -tapahtumiin ja Work Hunt -tapahtumiin.

Kuljettajarekrytointihanke

Huoltovarmuuskeskus, kuljetusalan järjestöt ja Puolustusvoimat aloittivat keväällä 2022 huoltovarmuuskeskuksen rahoittaman hankkeen kuljettajamäärien turvaamiseksi logistiikkatoimialalle. Hanke saatiin päätökseen vuoden 2023 loppuun mennessä.

Hankkeessa kehitettiin varusmiespalveluksen aikana kuljettajaksi koulutettaville jatkopolkua työelämään. Hankkeessa toimittiin yhteistyössä järjestöjen, kuljetusalan yritysten ja oppilaitosten kanssa. Tavoitteena oli lisätä tietoisuutta logistiikka-alan urasta ja tehtävistä varusmiesten piirissä sekä pyrkiä edistämään varusmiesten sijoittautumista logistiikka-alan työtehtäviin varusmieskoulutuksen jälkeen.

Tällaista työtä on SKALissa tehty jo vuosia, mutta erityisesti sen jälkeen, kun koronapandemia keskeytti toiminnan, mahdollisti hanke toiminnan tehostamisen ja uudelleenkäynnistämisen. Hankkeessa luotiin yhtenäinen toimintamalli rekrytointitilaisuuksien järjestämiseen Puolustusvoimien kuljettajakoulutusta järjestävissä joukko-osastoissa.

Vastaavana organisaationa hankkeessa oli Yhteinen Toimialaliitto ry. Lisäksi mukana hankkeessa olivat Suomen Huolinta ja Logistiikkaliitto ry, Autoliikenteen Työnantajaliitto ry, Työtehoseura ry, CAP Group Oy, Puolustusvoimat, Maakuljetuspooli, Suomen Kuljetus ja Logistiikka SKAL ry, Logistiikkayritysten liitto ry ja Linja-autoliitto ry.

Myös tämän hankkeen puitteissa perustettiin verkkosivualusta, josta saa tietoa rekrytointitilaisuuksista sekä yrityksistä, jotka ovat valmiita palkkaamaan kuljettajia tai ottamaan heitä harjoitteluun ja oppisopimuskoulutukseen. Nettisivu löytyy osoitteesta: duuniakuljetusalalla.fi/.

Hankkeen päätyttyä kuljetusalan järjestöt ALT, LAL, SHLL ja SKAL ottivat vastuulleen rekrytointitilaisuuksien järjestämisen. Kesällä 2024 kotiutuneille varusmieskuljettajille järjestettiin tilaisuudet hankkeessa luodun mallin mukaisesti.

Monet hankkeet ovat pikkuhiljaa hiipuneet, eikä niiden ympärillä ole ollut juurikaan toimintaa.

SKALin tavoitteena on, että alan houkuttelevuuden parissa toimivat hankkeet keskitettäisiin yhteen vaikuttavampaan toimintamuotoon ja niille luotaisiin pysyvä resurssoitu toimintamuoto. SKAL on käynnistänyt syksyllä 2024 tähän tähtäävät toimenpiteet osana uuden strategian toteuttamista.



11 Työvoiman saatavuus SKALin toiminnassa ja uudessa strategiassa

SKALin uusi strategia hyväksyttiin liittokokouksessa Tahkolla 8.6.2024. Strategiatyössä muodostettu 6 strategista valintaa, joiden läpiviennillä koko SKALin toimintaa viedään vision toteutumista kohti. Yksi kuudesta strategialinnasta on, että hankimme alalle uusia osaajia.

Tämä ohjelma on osa tätä strategista valintaa. Ohjelmassa huomioidaan strategian työvoiman saatavuutta koskeva strateginen valinta.

On hyvä huomata tästäkin, kuinka merkittävä asia työvoiman saatavuus on SKALille. Ohjelmassa selvitetään taustoja ja vallitsevaa tilannetta sekä etsitään yleisesti keinoja asian ratkaisemiseksi. Strategiassa asian merkittävyys huomioidaan ja strategian mukaisesti kerätään ja käydään läpi keinoja ja kirjataan toimenpiteitä, joiden avulla uusia osaajia alalle saadaan.

Kuten tässä ohjelmassa ja esitellyissä tutkimuksissa on todettu, kuljetus- ja logistiikka-alalle opiskelee tällä hetkellä lähes riittävä määrä uusia kuljettajia, mutta opiskelun aloittavien motivaatio ei kaikilta osin ole riittävä valmistumiseen

asti, eikä oppilaitoksista ja Puolustusvoimien kuljettajakoulutuksen saaneista siirry alan työpaikkoihin riittävää määrää osaavaa ja motivoitunutta työvoimaa.

Maahan muuttavien osalta haasteeksi tulee kielitaito. Suomen kielen taito on edelleen vaatimuksena valtaosassa alan työpaikoista, koska työ pitää sisällään runsaasti asiakaspalvelua ja jatkuvaa kouluttautumista, jota on tarjolla pääosin suomeksi.

Strategisen valinnan mukaiset työvoiman saatavuuteen liittyvät strategiset tavoitteet ovat:

- Tehdään kuljetus- ja logistiikka-alasta haluttu ala opiskelupaikkaa harkitsevien ja työelämään siirtyvien mielissä.
- Maahan muuttaville on luotava polku opiskella, kielitaito mukaan lukien, ja saada työpaikka alalta.
- Kuljetus- ja logistiikkayritysten rekrytoinnin ja henkilöstöjohtamisen osaamisen tasoa on nostettava.
- Lisätään kuljetus- ja logistiikka-alan esittelyä eri koulutusasteille.

Strategian kokonaisuus

Missio

Toiminta-ajatus
SKAL luo edellytyksiä jäsenyritysten kannattavalle liiketoiminnalle ja kasvulle. Toimintamme vahvistaa Suomen logistista kilpailukykyä.

Logistiikan
merkitys kasvaa

Työvoiman
saatavuus

Teknologia-
murros

Uudet verkos-
toimistavat

Visio

Tulevaisuuskuva
SKAL on ratkaisuhakuinen vaikuttaja, joka yhdistää arvostetun logistiikka-alan ja mahdollistaa jäsenyritysten menestymisen.



Olennot muutokset nykytilaan

Teema on tavoitteellistettava selkeästi SKALin organisaatiossa. On selvítettävä työn käynnistys erillisellä hankkeella, jossa on tunnistettava laajasti eri sidosryhmät, kuten julkinen sektori, teollisuuden ja kaupan yritykset, muut järjestöt sekä luonnollisesti koulutuspalveluiden julkiset ja kaupalliset toimijat. On analysoitava nykyisen koulutusjärjestelmän toimivuus ja pullonkaulat.

Työ edellyttää vahvaa verkostoitumista koulutuksen tuottajien suuntaan, myös Puolustusvoimiin, selkeää viestintää ja monipuolista yhteistyötä alan yritysten kanssa rahoituksen ja harjoittelupaikkojen luomiseksi. Maahan muuttavien osalta on kartoitettava mahdollisia yhteistyökumppaneita erilaisista julkisista ja kaupallisista toimijoista.

Tarvittava resurssimuutos

Työvoiman saatavuuden parantamisessa ominaista on se, että toimijoita ja vaikutettavia tahoja on paljon. Ne on tunnistettava ja löydettävä mahdolliset kumppanit, jotka voivat sitoutua samaan tavoitteeseen. On selvítettävä erilaisia rahoitusmahdollisuuksia julkisista rahoituslähteistä ja mahdollisesti yrityskumppanuuksien kautta.

Työn kartoitus ja aloitusvaiheessa tarvitaan päätoiminen hankepäällikkö ja ylläpitovaiheessa resurssi voisi olla puolipäivätoiminen henkilö. Hankkeen vetovastuu voi olla myös SKALin ulkopuolella, jolloin on varmistettava SKALin tahtotilan riittävä paino hankkeen ohjaamisessa sekä vas-
tuutettava ja resursoitava riittävä osallistuminen.



SKAL on luotettava asiantuntija ja rohkea uudistaja

Suomen Kuljetus ja Logistiikka SKAL ry on arvojen mukaisesti luotettava asiantuntija. Kaikki kantamme perustuvat ajantasaisimpaan tietoon ja punnittuun näkemykseen. Tavoitteena on tuoda esiin kuljetus- ja logistiikkayritysten näkökulma ja luoda edellytyksiä kannattavalle liiketoiminnalle, joka vahvistaa koko Suomen logistista kilpailukykyä. SKALin ohjelmissa käsitellään alalle tärkeitä teemoja. Ohjelmat ovat luettavissa SKALin verkkosivuilla skal.fi/vaikuttaminen



Logistista kilpailukykyä vahvistettava



Järkevillä normeilla kasvua ja kilpailukykyä



Suomen tiet kuntoon



EU-vaikuttamisen painopisteet 2024



Digiohjelma



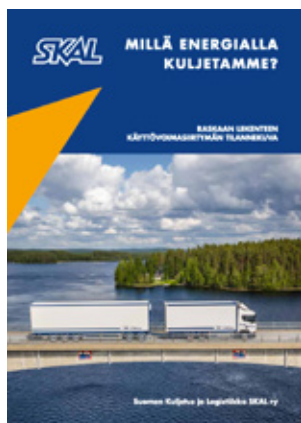
Talvihoito



EU-vaikuttamisen painopisteet 2023



Työvoiman saatavuus



Millä energialla kuljetamme



Suomi liikkeessä



Ammattidiesel



EU:n ilmastopaketti Fit For 55

Liikenne- ja logistiikka-ala ansaitsee puolestapuhujan

SKALin verkosto on valtakunnallinen. Ole yhteydessä asiantuntijoihimme Helsingissä ja muualla Suomessa. Käydään hyvää vuoropuhelua ja etsitään Suomelle paras väylä eteenpäin!

Löydä SKAL-yhteyshenkilö

Henkilökohtaiset sähköpostiosoitteet:
etunimi.sukunimi@skal.fi, keskus: 09 478 999

SKAL ry

Anssi Kujala, toimitusjohtaja, 0400 567 925
Ari Herrala, edunvalvontajohtaja, 050 368 4248
Petri Murto, johtaja, 040 762 2140
Pekka Aaltonen, logistiikkajohtaja, 050 349 2259
Heini Polamo, viestintäjohtaja, 040 506 0131
Arto Kämppi, järjestöjohtaja, 040 354 7492
Matti Grönfors, asiantuntija, 0500 445 585

Etelä-Suomen Kuljetusyrittäjät ry, Helsingin Seudun Kuljetusyrittäjät ry

Mikko Voutilainen, toimitusjohtaja, 040 517 7133

SKAL Itä-Suomi ry, SKAL Keski-Suomi ry

Heikki Lappalainen, toiminnanjohtaja, 09 4789 9440
Jouni Bergroth, johtava asiantuntija, 040 580 1800

SKAL Kaakkois-Suomi ry

Eeva-Maija Koponen, toimitusjohtaja, 0400 550 545

SKAL Länsi-Suomi ry

Tero Siitonen, toimitusjohtaja, 040 860 0901

Sisä-Suomen Kuljetusyrittäjät ry

Pia Vuori, toimitusjohtaja, 040 747 4462

SKAL Pohjanmaa – Österbotten ry

Matti Koivisto, toimitusjohtaja, 050 372 4791

SKAL Pohjois-Suomi ry

Taavi Heikkinen, toiminnanjohtaja, 0400 282 785

Elintarvikealan Kuljetusyrittäjät ry

Sampsa Wichmann, toimitusjohtaja, 0400 619 691

Metsäalan Kuljetusyrittäjät ry

Kari Palojärvi, toiminnanjohtaja, 0500 376 618

SKAL Suoritealat ry

Jari Harju, toimitusjohtaja, 09 4789 9338

SKAL Ympäristöyhtykset ry

Lasse Kontiola, toiminnanjohtaja, 0400 694 233

SKAL

