

Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton edistäminen

Hallitusohjelmavaikuttamisen politiikkapaperi (liittyy takataskupapereihin 8.3 ja 8.4.)

Johdanto

Suomen työikäisten määrä vähenee, ja osaajapula on jo merkittävin este yritysten ja innovaatio-ekosysteemien toiminnan, kasvun ja kansainvälistymisen tiellä. Suomi tarvitsee vahvoja kansainvälisesti verkottuneita yrityksiä, osaamiskeskittymiä ja innovaatiotoimintaa edistämään talouden ja tuottavuuden kasvua ja näiden tueksi osaajia ulkomailta. Osaajien maahanmuuttoa voidaan tehokkaasti edistää vain tiiviissä yhteydessä talous-, elinkeino-, työllisyys-, innovaatio-, koulutus- ja kotoutuspolitiikkaan.

Ylihallituskautisen vuoteen 2035 ulottuvan koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta sisältää analyysin ulkomaisen työvoiman tarpeesta kestävyysvajeeseen ja osaavan työvoiman tarpeisiin vastaamiseksi. Tiekartan tavoitteena on, että kansainväliset osaajat vahvistavat Suomen työllisyysastetta ja osaavan työvoiman saatavuutta, korkeakoulujen, yritysten ja TKI-toiminnan kasvua ja kansainvälistymistä sekä investointien saamista Suomeen. Keskeisinä toimenpidekokonaisuuksina ovat osaavan työvoiman houkuttelu ja rekrytointi, oleskelulupien käsittelyaikojen nopeuttaminen sekä työn perusteella muuttaneiden asettautumisen ja kotoutumisen tukeminen.

Erityisosaajien lisäksi Suomeen tarvitaan myös ammattitaitoisia työntekijöitä, sillä työvoimapula koskee hyvin monenlaisia ammatteja. Työntajajärjestöjen mukaan työvoimapula on yritysten suurin kasvun este. Työ- ja elinkeinoministeriön arvion mukaan vuonna 2022 jopa 130 000 työsuhdetta on jäänyt syntymättä työvoiman saatavuusongelmien vuoksi. Työvoimapula rajoittaa tuotantoa ja investointeja ja siten myös Suomen talouskasvua.

Vaikka matalammin palkattujen työntekijöiden maahanmuuton suorat myönteiset taloudelliset vaikutukset ovat todennäköisesti pienemmät kuin erityisasiantuntijoilla, on työntekijöiden saatavuus täysin keskeistä talouskasvun ja verotulojen kannalta. Useissa työntekijäammateissa ulkomaalaisten mediaanipalkat ovat hyvin samanlaisia suomalaisten mediaanipalkkojen kanssa. Esimerkiksi ulkomaalaisten toimisto- ja laitossiivoajien, talonrakentajien ja lähihoitajien mediaanipalkat olivat vuonna 2020 jopa hieman vastaavissa ammateissa olevien suomalaisten mediaanipalkkoja korkeammat. Suurimmat hyödyt ovat kuitenkin epäsuoria, kun parantuva työvoiman tarjonta lisää kilpailua ja edistää tehtävien tehokkaampaa allokaatiota, kun osaavaa työvoimaa vapautuu tuottavampiin töihin. Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen (2023) yleisen tasapainon malliin perustuvassa selvityksessä osoitetaan, että maahanmuuton kasvattaminen (EU-maista tai niiden ulkopuolelta) vähentäisi valtion velkaa merkittävästi.

Edellisellä hallituskaudella laadittiin työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton toimenpidekokonaisuus (Talent Boost-toimenpideohjelma), jonka seurauksena työvoiman maahanmuutto lähes kaksinkertaistui samalla kun lupamenettelyt nopeutettiin maailman kärkitasolle. On tärkeää, että Talent Boost -työtä jatketaan tiekartan mukaisesti kaikilla osa-alueilla myös tulevana vuosina. Keskeisimmät strategiset tavoitteet ovat seuraavat:

- Tehdään Suomesta osaajien houkuttelun kärkimaa.
- Varmistetaan ajantasainen tieto ulkomaisen työvoiman kysynnästä ja tarjonnasta ja tarpeeseen vastaava tehokas kansainvälisen rekrytoinnin prosessi.
- Tarjotaan sujuva maahanmuuttokokemus.
- Tehdään suomalaisesta työelämästä ja yhteiskunnasta vastaanottavampi.
- Ehkäistään työvoiman hyväksikäyttöä.

Ehdotukset hallitusohjelmakirjauksiksi

Kilpailu osaajista on kovaa, joten Suomen tulee onnistua osaajien houkuttelussa ja rekrytoinnissa

- Luodaan Business Finlandin, valtion työllisyyspalveluiden ja Maahanmuuttoviraston kansainvälisen rekrytoinnin yhteinen viranomaistoiminto vastaamaan tehokkaasta kansainvälisten osaajien houkuttelusta, rekrytoinnista ja lupapalveluista yhteistyössä kuntien kanssa. (kansainvälisen rekrytoinnin Work in Finland –viranomaisrakenne, osin jo käynnissä).
- Kehitetään kansainvälistä rekrytointi alue- ja toimialakohtaisen kysyntä- ja tarjonta-analyysin sekä ennakkoinnin perusteella. Sisällytetään ulkomaisen työvoiman kysyntä-, tarjonta- ja ennakkointimalli kansalliseen osaamistarpeiden kysyntä- ja ennakkointityöhön.
- Vahvistetaan Suomen kiinnostavuutta ja tunnettavuutta kansainvälisten osaajien parissa (#FinlandWorks-maakuva- ja houkuttelutoimet). Selvitetään kannustimia huippuosaajien houkuttelemiseksi.
- Systematisoidaan lähtömaissa toteuttavat kansainvälisen rekrytoinnin tukitoimet (kuten osaajapoolien tunnistaminen, lähtömaakoulutus, ammattitaidon testaus, sertifioidut yhteistyökumppanit) erityisesti työvoimapula-aloilla.
- Kehitetään ulkomailla hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista sekä pätevyitymisväyliä; vakiinnutetaan erityisesti sosiaali- ja terveysalan pätevyitymispolku ja varmistetaan sujuva laillistamismenettely.

Houkuttelu valuu hukkaan, jos palvelut eivät vastaa osaajien tai heidän perheidensä tarpeisiin

- Varmistetaan osaajatarpeisiin skaalautuva asiakasystävällinen palvelukokonaisuus ml. poik-kihallinnolliset digitaaliset palvelut, pankkipalvelut ja puoliso-ohjelmat.
- Parannetaan englanninkielisen varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja toisen asteen opetuksen saatavuutta.
- Parannetaan suomen ja ruotsin kielen opiskelumahdollisuuksia työn perusteella muuttaville.
- Lisätään kansainvälisten opiskelijoiden Suomeen jäämistä ja työllistymistä kaksikielisellä tutkintokoulutuksella, suomen/ruotsin kielitaidon tukemisella opintojen aikana sekä opintojen aikaisia työelämäyhteyksiä lisäämällä (ml. harjoittelut). Lisätään kannustimia Suomessa opiskelevien kansainvälisten opiskelijoiden Suomeen työllistymisen edistämiseksi.
- Varmistetaan enintään yhden kuukauden keskimääräinen käsittelyaika myös kaksivaiheisesti ratkaistavissa työntekijän ja yrittäjän oleskeluluvissa. Oleskelulupamenettelyn jatkokehittämisessä varmistetaan erityisesti kokoprosessin sujuvuus, ml automatisaation lisääminen, sähköisen järjestelmän kehittäminen sekä hakemuksen vireillepanovaiheen ja tunnistautumisen nopeuttaminen.
- Uudistetaan saatavuusharkintaa tukemaan kasvavaa ulkomaisen työvoiman tarvetta ja sujuvaa lupamenettelyä. Perustetaan saatavuusharkinnan soveltaminen työvoiman kysyntä- ja tarjontatietoon sekä tarpeiden ennakkointiin. Selvitetään, mitä muita työvoiman maahanmuuttoa ohjaavia työkaluja tarvitaan vastaamaan Suomen työmarkkinatarpeisiin.
- Varmistetaan, että toimeentuloedellytys ei muodostu esteeksi Suomen tarvitsemien (esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan) osaajien perheen yhdistämiselle.

Kansainvälisen osaamisen kanavointi kasvun tekijäksi edellyttää uudenlaista kyvykkyyttä

- Tuetaan ulkomaisten osaajien saatavuutta osana kaikkia yrityspalveluita. Lisätään kansainvälisten osaajien kytkeytymistä innovaatio- ja kasvuekosysteemeihin harjoitteluhjelmien, yritys- ja työllisyyspalveluiden, rahoituksen, mentoroinnin ja yhteiskehittämismallien avulla.
- Otetaan huomioon yritysten henkilöstön kansainvälistymisaste yritys- ja TKI-rahoituksen myöntämisessä.

- Edistetään yhteiskunnan ja työelämän vastaanottavuutta, mukaan lukien monimuotoisuusjohtamisen ja rekrytointiosaamisen kehittäminen.

Työvoiman maahanmuuton on oltava eettisesti kestävä

- Ehkäistään ja torjutaan työvoiman hyväksikäyttöä poikkihallinnollisesti valtioneuvoston kevään 2023 strategian mukaisesti ja määritellään hyväksikäytön ehkäisyn koordinaativastuu, tavoitteena mm.
 - lisätä viranomaisten välistä yhteistyötä sekä systemaattista ja oma-aloitteista tiedonvaihtoa, ml digitaaliset ratkaisut
 - edistää hyväksikäytön ja ihmiskaupan tunnistamista ja ilmituloa, parantaa hyväksikäytettyjen työntekijöiden asemaa ja ehkäistä hyväksikäytön uusiutumista
 - edistää ulkomailta Suomeen työtä tekemään saapuvien ulkomaalaisten Suomeen koutumista, asettautumista ja yhteiskunnallista osallisuutta.
- Huolehditaan kansainvälisellä yhteistyöllä siitä, että rekrytointi on kestävä, eivätkä osaajien lähtömaat menetä kriittistä osaamista (aivovuoto).