

8.4. Kansainvälisen rekrytoinnin viranomaistoiminnon vahvistaminen ja palvelujärjestelmän kehittäminen

1) Tiivistelmä

Jotta Suomi saa kestävyysvajeen ja yritysten osaajapulan taittamiseksi tarvitsemaansa työvoiman maahanmuuttoa, on välttämätöntä vahvistaa osaajien houkuttelun ja kansainvälisen rekrytoinnin edistämisen pysyviä viranomaisrakenteita ja turvata niiden resursointi. Päätyvällä hallituskaudella käynnistetty kansainvälisen rekrytoinnin valtion viranomaistoiminto (Work in Finland) kokoaa yhteen kansainvälisen rekrytoinnin ja osaajien houkuttelun palvelut Business Finlandin ja valtion työllisyyspalveluiden tuen (KEHA-keskus) yhteistyönä.

Sekä Work in Finland -toiminnon että sen tarjoamien palveluiden ylösajo on käynnissä ja valmistuu samanaikaisesti TE-palvelu-uudistuksen kanssa. Maahanmuuttoviraston roolia kiinteässä yhteistyössä Work in Finland -toiminnon kanssa tulee vahvistaa muodostamaan ”kansainvälisen rekrytoinnin viranomaisen”. Samalla on luotava pysyvät yhteydet myös kuntiin ja muihin kansainvälistä rekrytointia edistäviin toimijoihin.

2) Johdanto ja tausta

Vuodelle 2035 ulottuva koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta sisältää analyysin ulkomaisen työvoiman tarpeesta kestävyysvajeeseen ja osaavan työvoiman tarpeisiin vastaamiseksi. TE-palvelut siirtyvät vuoden 2025 alusta pääosin kuntien vastuulle, mutta osaajien houkuttelun kansainvälisen rekrytoinnin valtakunnalliset ja yliaalueelliset tehtävät jäävät valtiolle. Kansainvälisen rekrytoinnin viranomaistoiminnon vahvistamisella tähdätään kansainvälisen rekrytoinnin palvelujärjestelmään, joka mahdollistaa sujuvat palvelupolut myös tilanteessa, jossa osaajien maahanmuutto lisääntyy.

Parhaillaan käynnissä on aikaisemmin riittämättömien, sirpaleisten ja pääosin hankerahoituksella resursoitujen valtion toimien koonti Business Finlandin ja KEHA-keskuksen muodostaman Work in Finland -toiminnon alle tiiviissä yhteistyössä Maahanmuuttoviraston kanssa. Ennen tätä koontia työvoiman maahanmuuton edistämisen toimia ei oltu määritelty viranomaisten tehtäväksi laissa tai tulossohjauksessa, mikä vaikeutti kansainvälisten osaajien houkuttelun ja rekrytoinnin systemaattista edistämistä sekä tuotti hajanaisen ja riittämättömän palvelujärjestelmän.

Work in Finlandiin koottuihin palveluihin sisältyvät työvoiman maahanmuuton edistämisen yritys-, työnantaja- ja henkilöasiakaspalvelut sekä niihin liittyvät houkuttelu- ja maakuvaviestintätehtävät samoin kuin ulkomaisen työvoiman kysynnän ja tarjonnan identifiointi ja lupapalvelut. Work in Finlandin alueellisena vastinparina ovat toimineet korkeakoulupaikkakunnille kehitetyt Talent Hub -yhteistyömallit, jotka tarjoavat palveluita kv. osaajien houkuttelun, rekrytoimisen ja asettautumisen tueksi sekä yritysten ja kansainvälisten osaajien kohtaamiseksi. Jatkossa Work in Finlandin kumppanuus alueellisten ja paikallisten toimijoiden kanssa toteutetaan kiinteänä osana TE-palvelu-uudistusta ja korkeakoulujen kansainvälistymistyötä.

3) Tavoitteet ja saavutettavat hyödyt

Tehokas osaajien houkuttelu ja kansainvälinen rekrytointi edellyttävät pysyvää viranomaistoimintoa, jossa maabrändiä ja palveluita kehitetään ja kohdennetaan systemaattisesti yhteistyössä yksityisten palveluntarjoajien kanssa. Kansainvälisen osaamisen valjastaminen elinvoimatekijäksi edellyttää työelämän vastaanottavuutta ja kv rekrytoinnin uudenlaista kyvykkyyttä sekä valtiolta ja kunnilta pitkäjänteisesti tuotettua ja resursoitua palveluntuotantoa.

Work in Finland tarjoaa yhden luukun periaatteella eettisesti kestäviä kansainvälisen rekrytoinnin palveluja työnantajille ja osaajille. Yhdessä sujuvan oleskelulupamenettelyn kanssa nämä palvelut parantavat Suomen houkuttelevuutta osaajien kohdemaana, takaavat myönteisen maahanmuutto-kokemuksen ja madaltavat yritysten kynnystä ulkomaisen osaajan palkkaamiseen ja henkilöstön kansainvälistymiseen.

4) Keinot perusteluineen, toimeenpanovälineet ja aikataulu

Kansainvälistä rekrytointia kehitetään alue- ja toimialakohtaisen kysyntä- ja tarjonta-analyysin sekä ennakkoinnin perusteella. Vakiinnutetaan Business Finlandin, valtion työllisyyspalveluiden ja Maahanmuuttoviraston kansainvälisen rekrytoinnin viranomaistoiminto vastaamaan työnantajien tarpeisiin vastaavasta kansainvälisten osaajien houkuttelusta, rekrytoinnista ja lupapalveluista. Varmistetaan, että yhteistyö kuntien kanssa on saumatonta erityisesti työllisyyspalvelu-uudistuksen tullessa voimaan vuoden 2025 alusta. Vahvistetaan työntajapalveluita ja muuta palvelujärjestelmä vastaamaan lisääntyviin tarpeisiin.

- 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).
- Luodaan pitkäjänteiset kumppanuudet valikoitujen osaajien lähtömaiden kanssa (toiminta on käynnistynyt neljässä kärkikohdemaassa (Intia, Vietnam, Brasilia, Turkki), joihin on kuhunkin sijoitettu osaajahoukuttelun asiantuntija tarkoituksena mm. Suomen näkyvyyden lisääminen, osaajatarjonnan poolaaminen ja suomalaisten työnantajien avustaminen kansainvälisten rekrytointikumppaneiden löytämisessä
- Varmistetaan osaajatarpeisiin skaalautuva asiakasystävällinen palvelukokonaisuus, ml. oleskelulupamenettelyt, pätevytyminen ja laillistaminen etenkin sote-alalla, poikkihallinnolliset digitaaliset palvelut, pankkipalvelut ja puoliso-ohjelmat. (sote-alan kv rekrytointia, oleskelulupamenettelyitä, sähköistä tunnistautumista, pankkipalveluita ja kansainvälisiä kouluja käsitellään omilla takataskupapereissaan.)
- Tuetaan ulkomaisten osaajien saatavuutta osana kaikkia yrityspalveluita ja vahvistetaan työntajien kv rekrytointiosaamista. Lisätään kansainvälisten osaajien kytkeytymistä innovaatio- ja kasvukehityksineihin harjoitteluohjelmien, yritys- ja työllisyyspalveluiden, rahoituksen, mentoroinnin ja yhteiskehittämismallien avulla.
- Otetaan huomioon yritysten henkilöstön kansainvälistymisaste yritys- ja TKI-rahoituksen myöntämisessä.
- Huolehditaan kansainvälisellä yhteistyöllä siitä, että rekrytointi on kestävää, eivätkä osaajien lähtömaat menetä kriittistä osaamista (aivovuoto).

Jo käynnissä olevia Work in Finland palveluita ovat

- Ulkomaisen työvoiman kysynnän ja tarjonnan (ml ennakkointi) identifiointimalli
- Work in Finland-sivusto, jolle koottu infopaketti kv rekrytoinnista, maahanmuuttoa tukevista palveluista sekä Suomen vahvuuksista
- Rekrytointiportaali Jobs in Finland sekä työnhakuprofiilit ja ulkomailta
- Työnantajien neuvontapalvelu ja kv rekrytointiosaamisen vahvistaminen
- Osaajan palkkaamista madaltava Talent –rahoitus

- Kumppanuudet valikoitujen lähtömaiden kanssa (ml (osaajapoolien tunnistaminen, lähtömaakoulutus, ammattitaidon testaus, sertifioidut yhteistyökumppani, keskeisenä sote ala)
- Finland Works-houkuttelutoimet yhteistyössä Team Finlandin kanssa
- Valtion ja kuntien yhteistyö huomioitu työllisyyspalveluiden siirrossa kunnille vuoden 2025 alusta. Kuntien kv rekrytoinnin tavoitteiden asettaminen, tehtävät ja seuranta määritelty osana työllisyyspalveluiden uudistusta

Ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisyn toimet on sisällytettävä poikkileikkaavasti kansainvälisen rekrytoinnin edistämisen ja asettautumisen tukemisen palveluihin; toimien pohjaksi on valmistunut keväällä 2023 valtioneuvoston strategia (ks. myös erillinen takataskupaperi).

5) Vaikutukset

Työvoiman maahanmuutto vaikuttaa positiivisesti kestävyysvajeeseen, taloudelliseen huoltosuhteeseen, eläketurvan rahoitukseen ja osaajien saatavuuteen yritysten ja TKI-toiminnan tarpeisiin. Työn perusteella muuttaneiden työllisyysaste on yleisestä työllisyysastetta korkeampi ja sosiaaliturvan käyttö keskivertoa vähäisempää. Monet taloudelliset hyödyt ovat kuitenkin epäsuoria. Kansainväliset osaajat lisäävät investointeja, tuottavuutta ja innovointia sekä vauhdittavat teknologista kehitystä ja toimialojen uudistumista. Työvoiman maahanmuutto myös lisää yritysten kasvua, kansainvälistymistä ja vientiä. Myös monimuotoisuuden lisääntymisellä voi olla tuottavuutta edistäviä vaikutuksia. Julkistaloudellisesti työvoiman maahanmuuton hyödyt näkyvät muun muassa korkeampina ansio- ja pääomatuloveroina sekä arvonlisäveroina.

Lähes kaikki kehittyneet maat panostavat enenevässä määrin ulkomaisen työvoiman houkutteluun. Work in Finlandin ollessa vasta käynnistysvaiheessa sen konkreettista vaikuttavuutta on vaikea mitata, mutta selkein merkki oikeasta kehityssuunnasta on se, että työ- ja koulutusperusteisten oleskelulupahakemusten määrä on merkittävässä nousussa (työperusteisissa nousu oli vuoden 2019 noin 12 000 hakemuksesta vuoden 2022 lähes 21 000 hakemukseen ja opiskeluperusteisissa vastaavasti noin 6 500 hakemuksesta lähes 10 000 hakemukseen). Lisäksi Work in Finlandin yrityspalveluille on jo nyt aktiivinen kysyntä ja esimerkiksi Jobs in Finland -rekrytointiportaali on saanut korkean käyttöasteen matalilla markkinointipanostuksilla.

Toimialan tyypillisiä haasteita ovat toimintaympäristöön liittyvät epävarmuudet (esimerkiksi Suomen ja lähtömaiden poliittinen tilanne) ja se, että valmiudet kansainväliseen rekrytointiin ovat aina työantajakohtaisia. On tärkeää räätälöidä palvelut sellaisiksi, että ne vastaavat aidosti tarpeeseen. Toimivan verkostomaisen viranomaisrakenteen aikaansaaminen valtion, alueiden ja kuntien välillä sekä useiden uudistusten toteuttaminen samanaikaisesti on haasteellista. Toisaalta verkostomainen rakenne on käytännössä välttämätön toimialan moniulotteisuuden vuoksi.

6) Kokonaiskustannukset, valtion rahoitus (hallituskauden aikana ja vuosittain)

Work in Finland -toiminnoille on osoitettu kehityksessä vuosittaista pysyvää rahoitusta yhteensä 4,5 miljoonaa euroa. Tästä rahoituksesta 2,5 miljoonaa on osoitettu Business Finlandille ja 2 miljoonaa TE-hallinnolle. Business Finlandille on lisäksi osoitettu pysyvänä rahoituksena 6,5 miljoonaa euroa vuodessa yrityksille tarjottavan Talent-rahoituksen myöntövaltuuteen. Lisäksi puoliväliriihessä hallitus ohjasi Work in Finland -rakenteen perustamiseen määräraikaista rahoitusta vuosille 2022 ja 2023 yhteensä 2 725 000 euroa per vuosi. Määräraikaista rahoitusta on suunnattu suurelta osin pysyväisluontoisiin toimiin ja palveluihin, eli rahoituksen tarve ei tulevana vuosina poistu. Mahdollisuudet skaalata palveluita kasvaville tulijamäärille ja lisätä toimien vaikuttavuutta lähtömaissa edellyttävät lisärahoitusta, ja perusteltu lähtökohta on koko edellä kuvatun rahoituksen kaksinkertaistaminen nykytasosta, koska myös tulijamäärä on tarkoitus kaksinkertaistaa. Tämän lisäksi olisi varattava 5 miljoonaa euroa uusiin työvoiman hyväksikäytön vastaisiin toimiin, ml. digikehitys.

Work in Finlandin lisäksi suurimpien kaupunkien Talent Hub -toimintaa on rahoitettu vuodesta 2020 alkaen valtionavustuksilla. Vuodelle 2022 tukea oli varattu 3 miljoonaa euroa, mutta vuodesta 2023 alkaen valtionavustus on vain 1 miljoonaa euroa/vuosi. Rahoituksen lasku on vaikuttanut kansainvälisten rekrytointien palvelujen alueelliseen kehittämistyöhön. Alueellista yhteistyötä on tulevana vuosina kehitettävä sopimaan TE24-uudistuksen jälkeiseen aikaan, mutta olisi tärkeää nostaa siihen käytettävissä oleva rahoitus takaisin vuoden 2022 tasolle (3 miljoonaa euroa vuodessa).

Oleskelulupajärjestelmää koskevasta rahoituksesta ks. erillinen takataskupaperi 8.3.

7) Yhteyshenkilöt ja yhteystiedot (puhelin, sp-osoite)

Katri Niskanen, p. 0295 047 373, katri.niskanen@gov.fi

Petra Lehto, p. 0295 047 188, petra.lehto@gov.fi