

Työvoiman maahanmuutto

Työministeri Tuula Haatainen 14.2.2020



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työvoiman maahanmuuton siirto SM:ltä TEM:lle



Mitä siirrettiin?

- Työvoiman, opiskelijoiden ja tutkijoiden maahanmuuton hallinto siirretty sisäministeriöltä työ- ja elinkeinoministeriölle vuoden 2020 alussa, sisältäen:
 - Poliitiikan valmistelu
 - Lainsäädännön valmistelu
 - EU- ja muu kansainvälinen valmistelun ja koordinaatiovastuu
 - Maahanmuuttoviraston tulosohjaus yhteistyössä SM:n kanssa

Työvoiman maahanmuuton siirto SM:ltä TEM:lle



Miksi siirto tehtiin?

- Suomi tarvitsee työvoiman, tutkijoiden ja opiskelijoiden maahanmuuttoa
- Siirron tavoitteena on maahanmuuttopolitiikan vahvempi kytkeminen työllisyys- koulutus-, elinkeino- ja innovaatiopolitiikkaan
- Suomi tulee takamatkalta työvoiman maahanmuutossa
 - Suomessa oltu varovaisia poliittisessa päätöksenteossa; muissa pohjoismaissa ja keskeisissä verrokkimaissa on tiedostettu työperusteisen maahanmuuton tarpeet aiemmin
- Työvoiman maahanmuuton kehittäminen vaatii pitkäjänteisyyttä ja johdonmukaisuutta, hyvää analyysiä ja myönteistä vaikuttamista asenteisiin
- Oleskelulupaprosessit ovat pitkiä:
 - Kolmen eri hallinnonalan yhteistyö jatkuu, ja nyt prosessit käydään ensimmäistä kertaa kokonaisvaltaisesti läpi

Työvoiman maahanmuuton siirto SM:ltä TEM:lle



- Siirron myötä TEM yhteistyössä SM:n ja UM:n kanssa vastaa siitä, että hallitusohjelman 1 kk määräaika työnteon perusteella myönnettäville oleskeluluvulle saavutetaan
- Tavoitteeseen pääseminen edellyttää
 - Lainsäädännöllisiä muutoksia
 - Sähköisen prosessin kehittämistä ja automatisaation parempaa hyödyntämistä
 - Menettelytapojen nopeaa kehittämistä (jo käynnissä)
 - Lisäresursointia

Samalla torjutaan harmaata taloutta ja pidetään kiinni saatavuusharkinnasta



- Harmaan talouden ja ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjunta
→ samat työehdot kuin suomalaisilla työntekijöillä.
- Lainsäädännön ja valvontajärjestelmän läpikäynti yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön ja Aluehallintoviraston kanssa.
- Saatavuusharkinnasta pidetään kiinni.
- Kotimaassa olevien työttömien työllistymisestä huolehditaan.

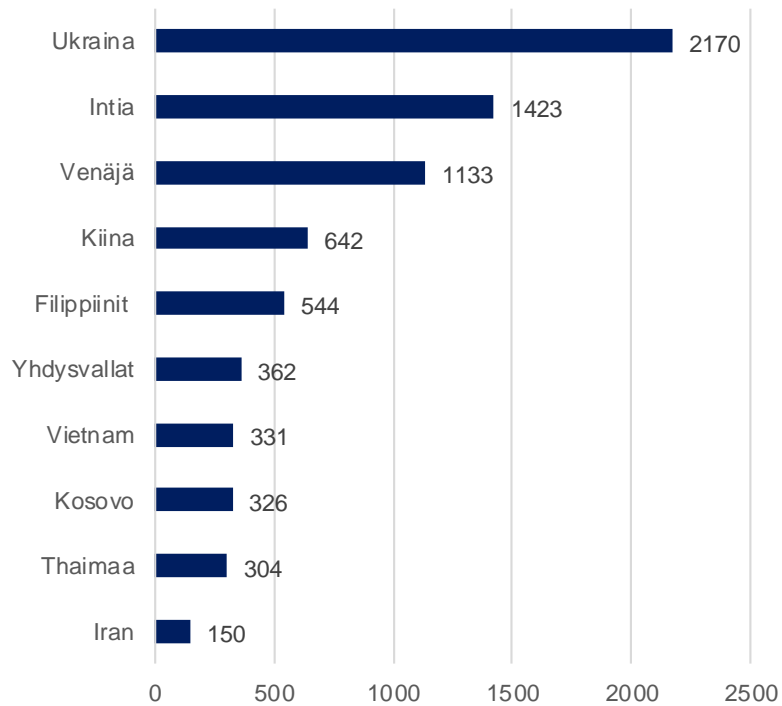


Työvoiman maahanmuuton nykytila

Työn perusteella muuttavien lähtömaat

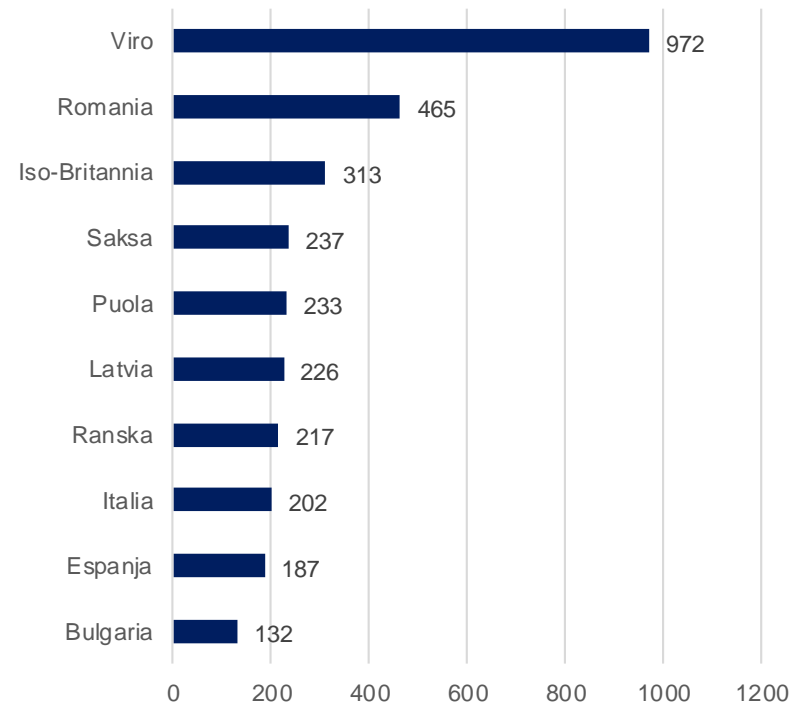


Myönnettyt työntekijän oleskeluluvat 2019



Lähde: Maahanmuuttovirasto, Tilastot.

EU-kansalaisten rekisteröinti työntekijänä



- Vuonna 2019 Suomeen muutettiin työntekijä perusteella eniten Ukrainasta, Intiasta ja Venäjältä.

- EU-maista työn perusteella muutettiin vuonna 2019 ennen kaikkea Viirasta.

Myönnetyt ensimmäiset oleskeluluvat opiskelijoille, erityisasiantuntijoille ja startup-yrittäjille

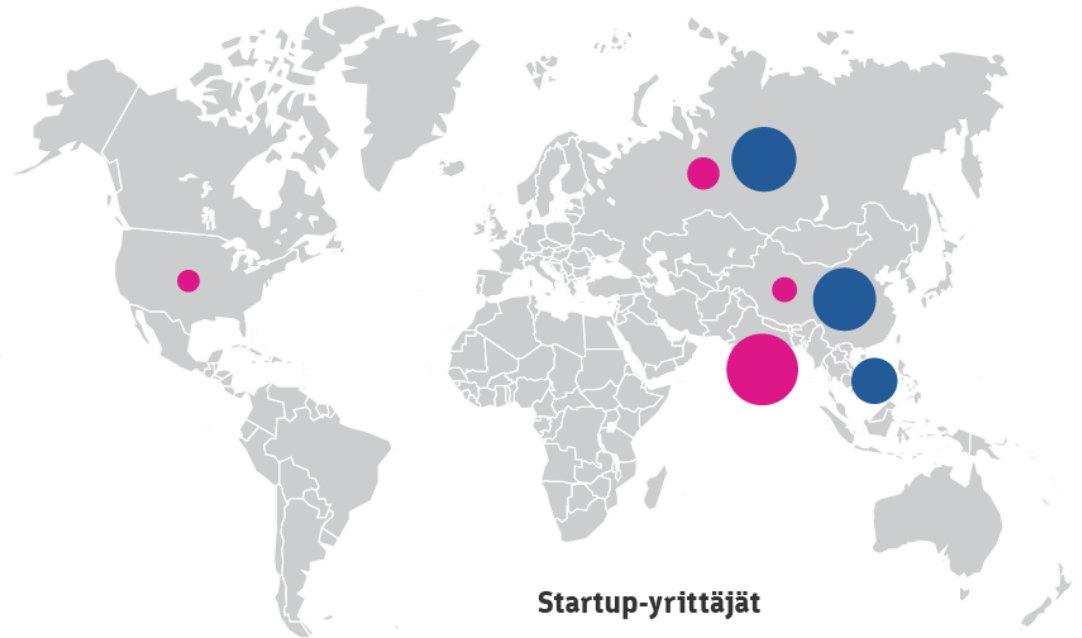


Opiskelijat

	2017	2018	2019
1. Venäjä	665	783	836
2. Kiina	975	883	793
3. Vietnam	339	418	422
Yhteensä	5 194	5 202	4 575

Erityisasiantuntijat

	2017	2018	2019
1. Intia	839	829	1 024
2. Venäjä	112	129	205
3. Kiina	23	38	122
Yhteensä	1 374	1 439	1 791



Startup-yrittäjät

2018	2019
23	35

LÄHDE: Migri

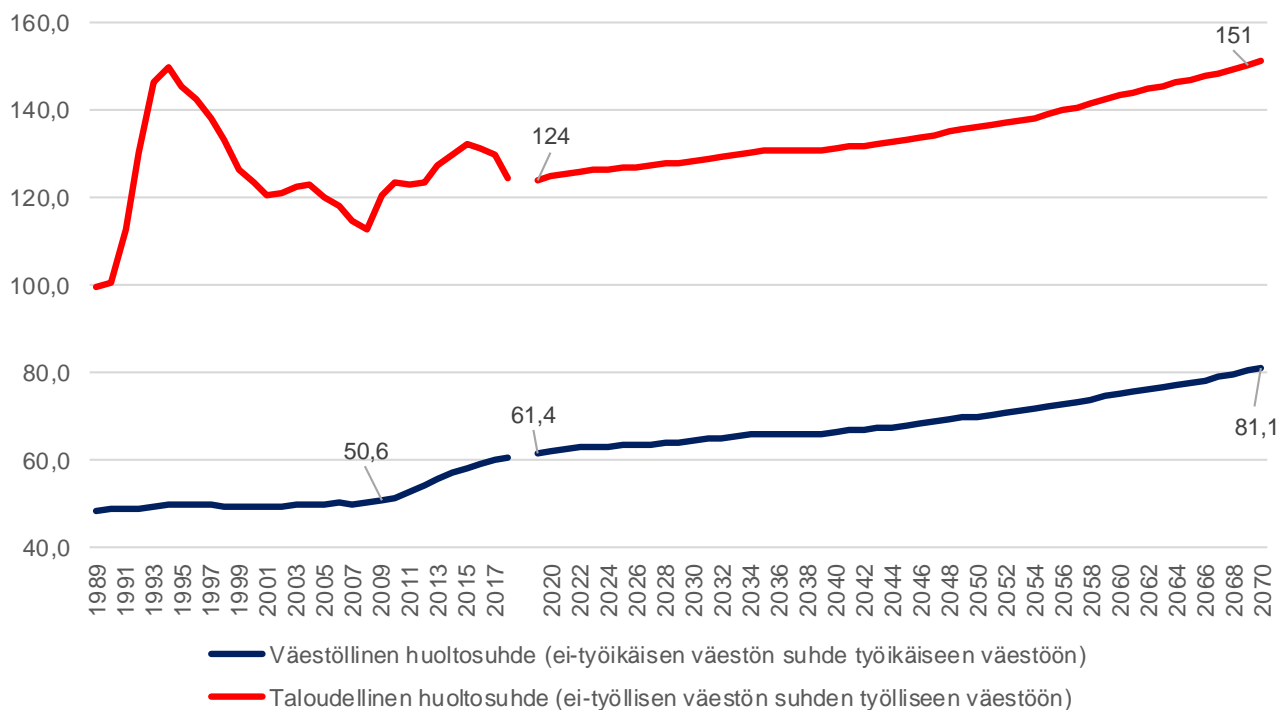
**Miksi Suomi
tarvitsee
työvoiman
maahanmuuttoa?**

Vastaus 1: Suomi tarvitsee lisää työtä ja sen tekijöitä



- Suomen taloudellinen huoltosuhde heikkenee merkittävästi tulevina vuosina
- Kaikista maahanmuuttajista yli 80 % on työikäisiä ja työperusteisista lähtökohtaisesti 100 %
- Työn perässä muuttaneet työllistyvät erittäin hyvin
- Ilman maahanmuuttoa Suomen väestö vähenee tuhansilla vuodessa ja työikäinen väestö kymmenillä tuhansilla vuodessa
- Työntekijöiden määrä 2000-luvulla olisi laskenut ilman vieraskielistä työvoimaa
- Positiivinen vaikutus kestävyysvajeeseen ja eläketurvan rahoitukseen
 - VM:n kestävyysvaje-arviossa (syksy 2019) nettomaahanmuuton kasvu 50 prosentilla (= 7500 henkilöä vuodessa) pienentäisi kestävyysvajetta 0,8 %-yksikköä jos työllisyysaste ei muutu.
 - Eläketurvakeskus: maahanmuuton väheneminen heikentäisi eläketurvan rahoitusta. Jos nettomaahanmuutto vähenisi 5 000 henkilöön vuodessa, eläkkeensaajien määrä suhteessa työllisiin kasvaisi ja työeläkemaksua jouduttaisiin nostamaan jo 2030-luvulla.

Suomen taloudellinen huoltosuhde heikkenee merkittävästi tulevina vuosina



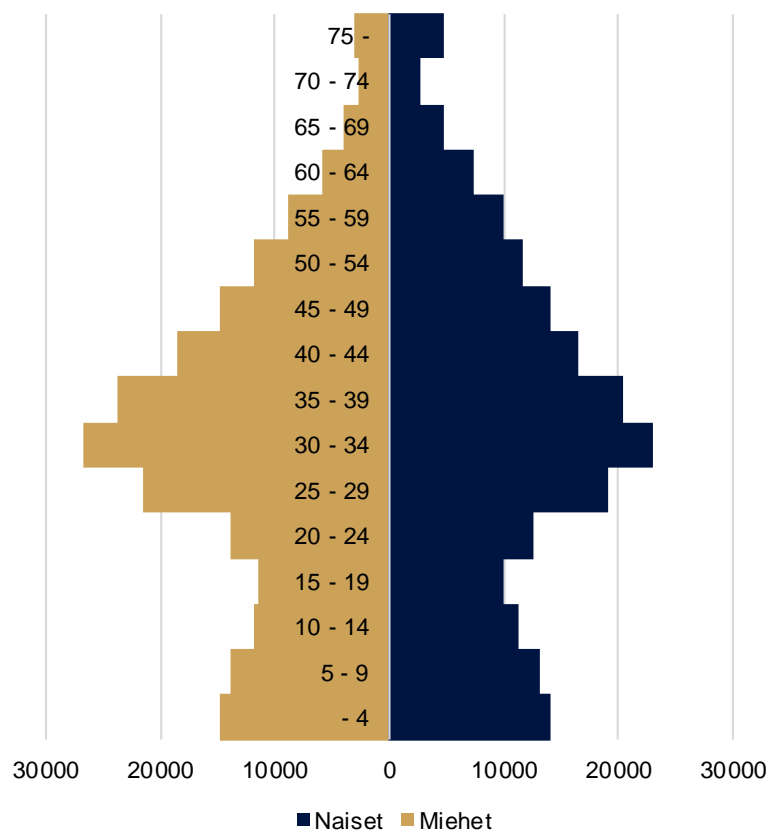
Lähde: Väestöennuste/Tilastokeskus.

- TEM:n arvion mukaan maahanmuuton vaikutus taloudelliseen huoltosuhteeseen on positiivinen, jos muuttajien työllisyysaste on yli 60 %.

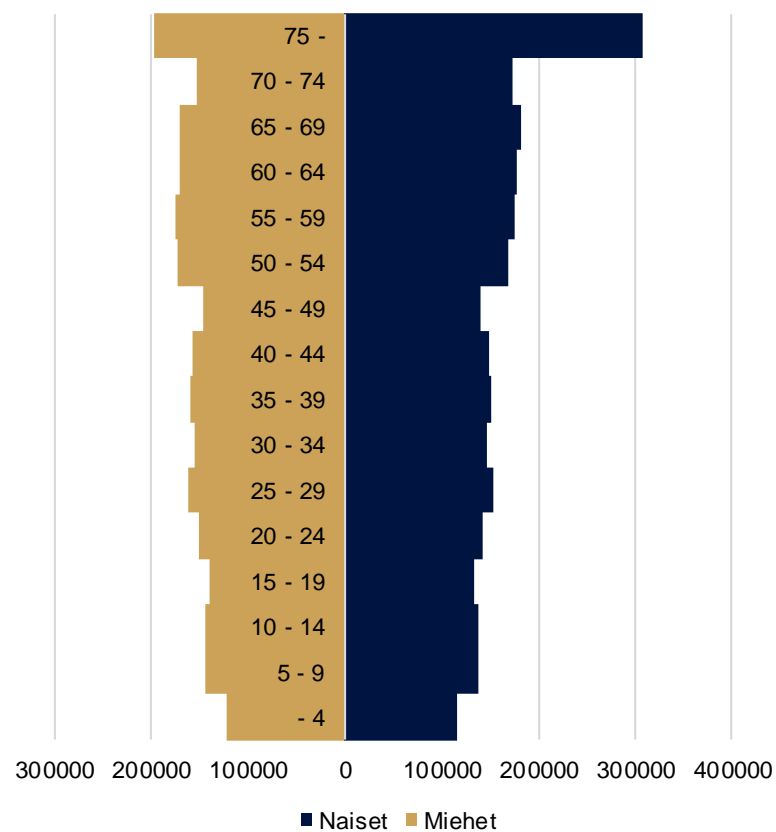
Kaikista maahanmuuttajista yli 80 % on työkäisiä, työn perusteella muuttaneista lähtökohtaisesti 100 %



Ulkomaalaistaustaisten ikärakenne 2018



Suomalaistaustaisten ikärakenne 2018



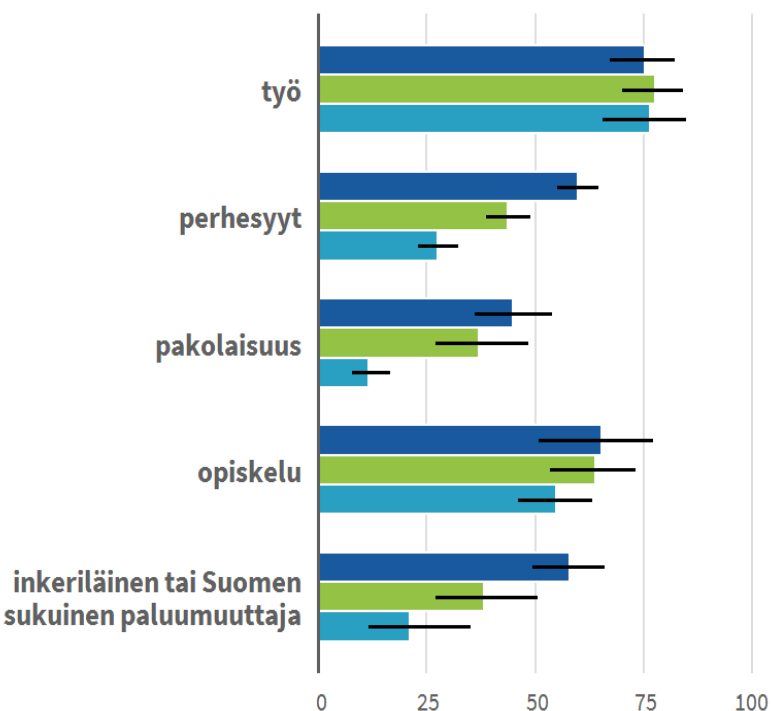
Lähde: Väestö, Tilastokeskus

Työn perässä muuttavat työllistyvät erittäin hyvin

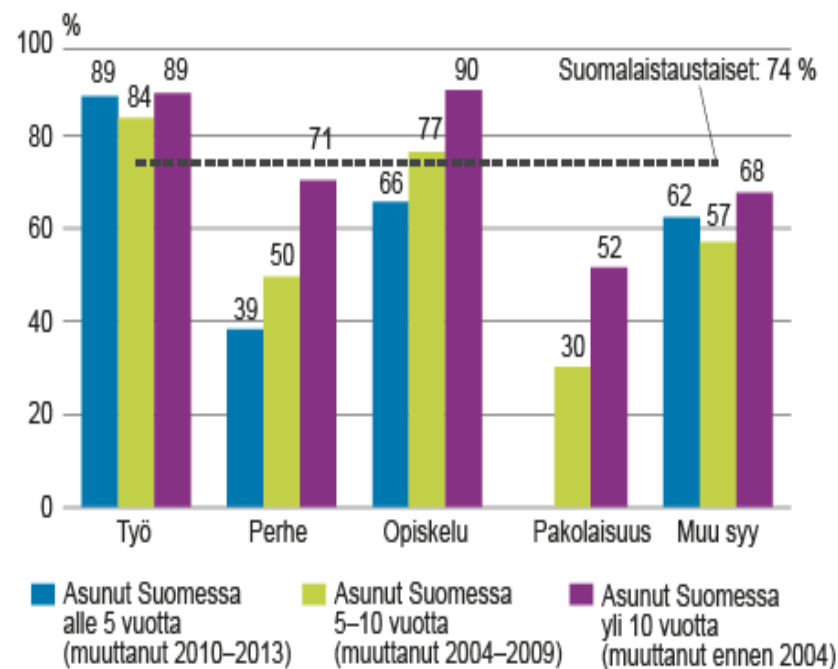


Työllisten osuus maahantulon syyn ja asumisajan mukaan, 18-64-vuotiaat, vakioimaton osuus, %

20–64-vuotiaiden ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste maassa-asumisajan ja maahanmuuton syyn mukaan, %



Lähde: FinMonik-tutkimus 2020, THL%



Lähde: UTH-tutkimus 2014, Tilastokeskus

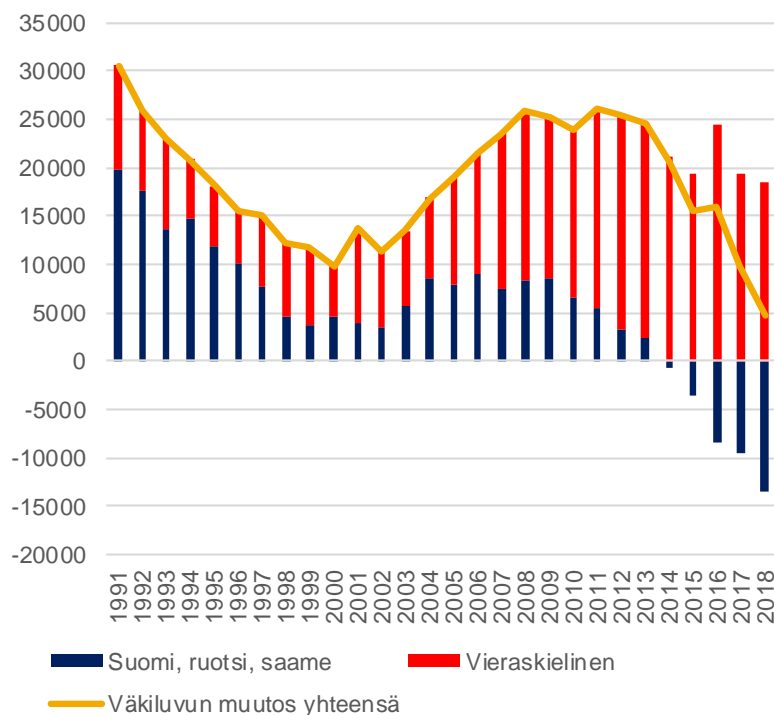
Huom! Työllisyyden määritelmä tiukempi kuin työvoimatutkimuksessa, johon Suomen virallinen työllisyysaste perustuu. Rekisteritietojen perusteella maahan jääneiden opiskelijoiden työllisyysaste on 77-81 % kolme vuotta valmistumisen jälkeen.

Ilman maahanmuuttoa Suomen väestö vähenee tuhansilla vuodessa ja työikäinen väestö kymmenillä tuhansilla vuodessa

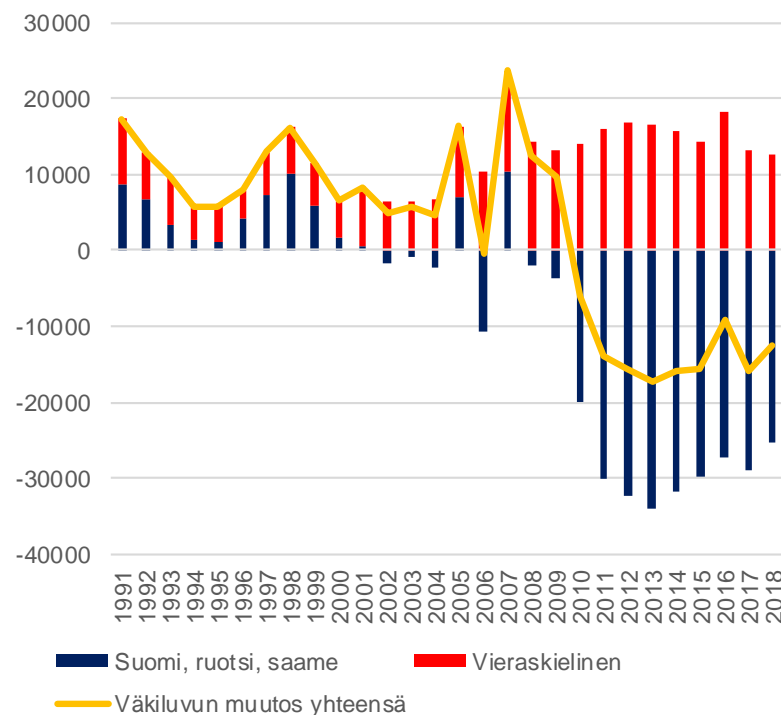


Suomen taloudellinen huoltosuhde heikkenee merkittävästi ikääntymisen myötä tulevina vuosina. Ilman nettomaahanmuuttoa Suomen työikäinen väestö pienenee 170 000 henkilöllä vuoteen 2030 mennessä.

Väkiluvun muutos 1991-2018



15-64-vuotiaan väestön muutos 1991-2018

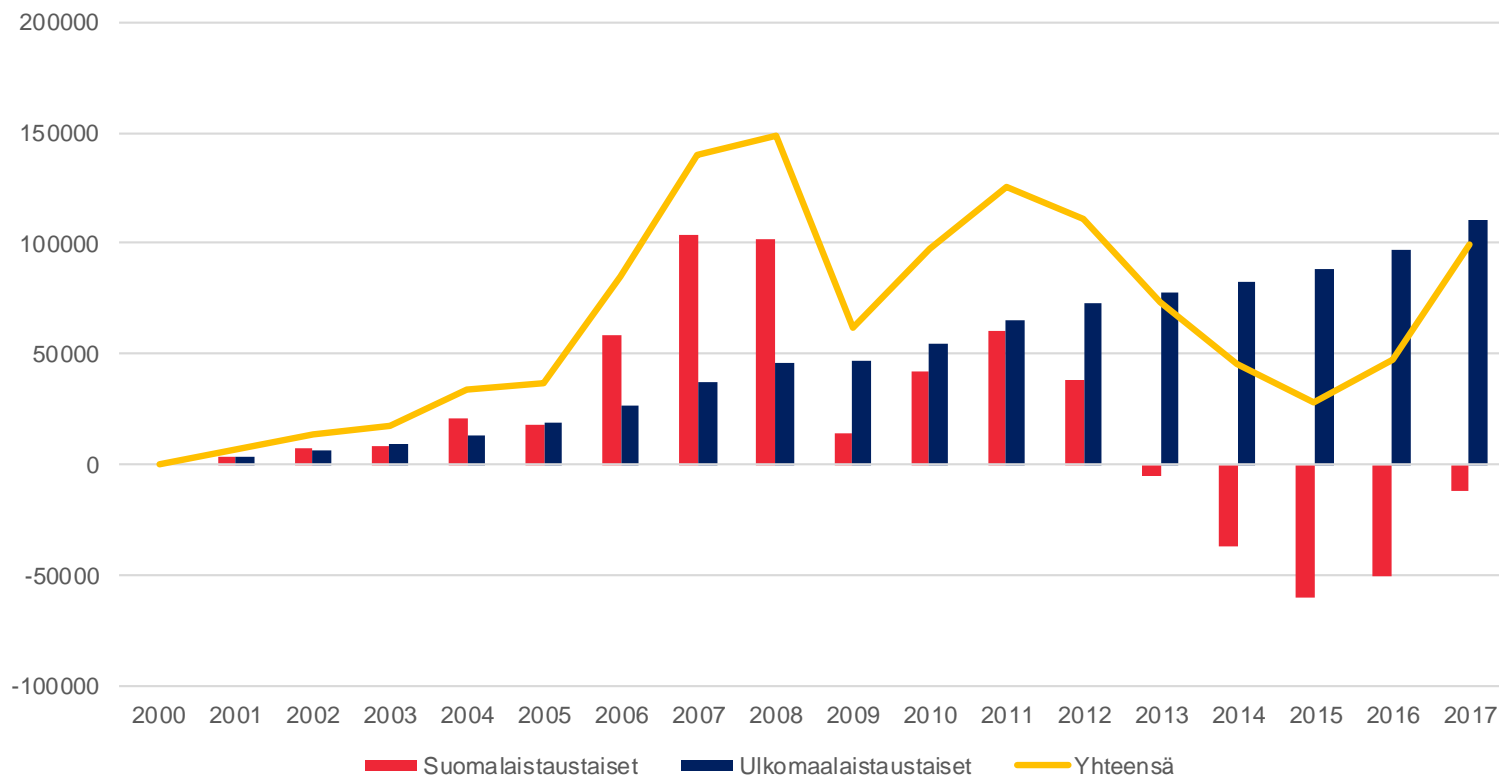


Lähde: Väestörakenne, Kototietokanta.

Työllisten määrä on kasvanut 2000-luvulla ainoastaan ulkomaalaistaustaisten työllisten myötä



Työllisten määrän muutos syntyperän mukaan 2000-2017 (kumuloituva)



Lähde: Työssäkäynti, Kototietokanta.

- Vuosina 2000-2017 suomalaistaustaisten työllisten määrä laski noin 10 000 henkilöllä, mutta ulkomaalaistaustaisten työllisten määrä kasvoi lähes 100 000 henkilöllä.

Vastaus 2: Osaajapula hidastaa kasvua, innovaatioita ja investointeja



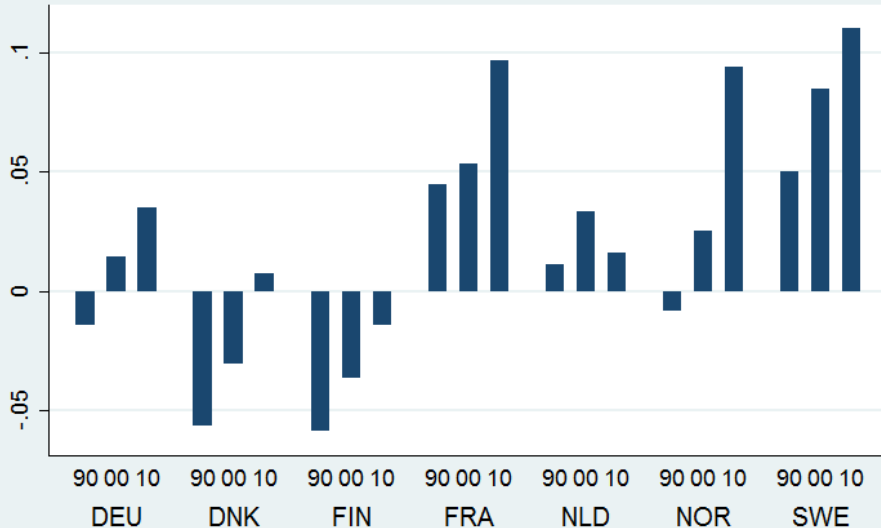
- Osaajien saatavuus omasta maasta ei riitä täyttämään osaajatarpeita.
 - 42 % yrityksistä on kokenut rekrytointiongelmia ja 18 % ei ole saanut kaikkea hakemaansa työvoimaa
 - Avoimien työpaikkojen määrä suhteessa työttömiin työnhakijoihin on ennätyskorkealla tasolla.
- Parhaista yritysten kasvua vahvistavista osaajista käydään globaalia kilpailua.
 - Suomi kärsii osaajien aivovuodosta
 - Suomella on OECD-maista suurin pula korkeaa osaamista omaavista työntekijöistä
 - Suomi on sijalla 18 OECD:n julkaisemassa osaajien houkuttelevuutta koskevassa maavertailussa. Kaikki muut pohjoismaat sijoittuivat Suomea paremmin, samoin Viro
 - Monimuotoiset työyhteisöt/yritykset ovat keskimäärin muita innovatiivisempia ja tuottavampia. Kv. erityisosaajat lisäävät yritysten kansainvälistymistä sekä uusien kohdemarkkinoiden avaamista.
- OECD on korostanut Suomen innovaatiotoiminnan maa-arviossa tarvetta lisätä innovaatiotoimintamme kansainvälisyyttä, muun muassa lisäämällä kansainvälisten tutkijoiden houkuttelua.
- Osaava monimuotoinen työvoima houkuttelee investointeja. Työvoiman osaaminen ja saatavuus ovat keskeisiä investointien kriteereitä.

Lähteet Avoimet työpaikat -tilasto, 2019. OECD 2019. Investing in Youth in Finland, OECD 2019. [oecd.org/Migration/talent-attractiveness](https://www.oecd.org/Migration/talent-attractiveness)

Suomi kärsii osaajien aivovuodosta

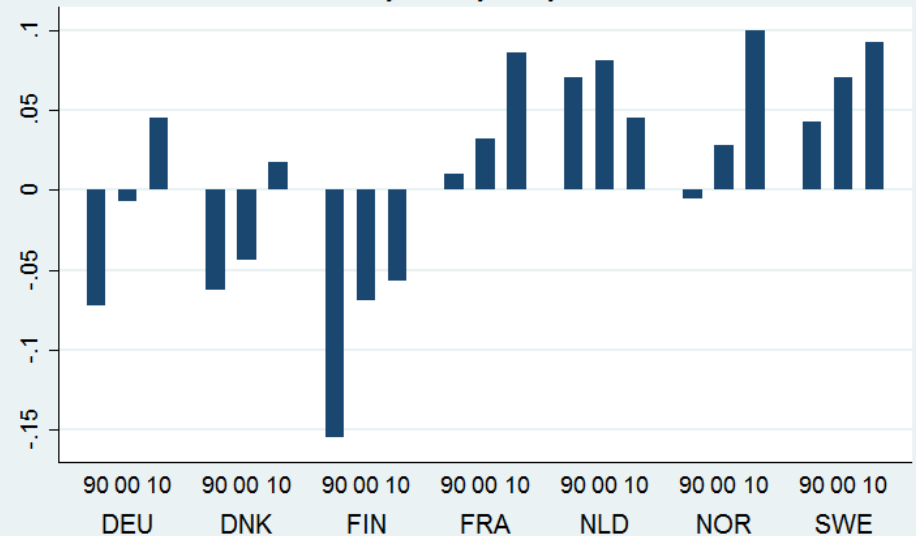


Skilled Mig Balance for Males: % of Skilled Male Popul
by country and year



Source: Global Bilateral Migration Database 1990-2000 & DIOC 2010. Barro-Lee country data.

Skilled Mig Balance for Females: % of Skilled Female Popul
by country and year



Source: Global Bilateral Migration Database 1990-2000 & DIOC 2010. Barro-Lee country data.

Lähde: Sari Pekkala Kerr, William Robert Kerr, Çağlar Özden, and Christopher Parsons: "Global Talent Flows", *Journal of Economic Perspectives* 30:4, 83-106 (2016).

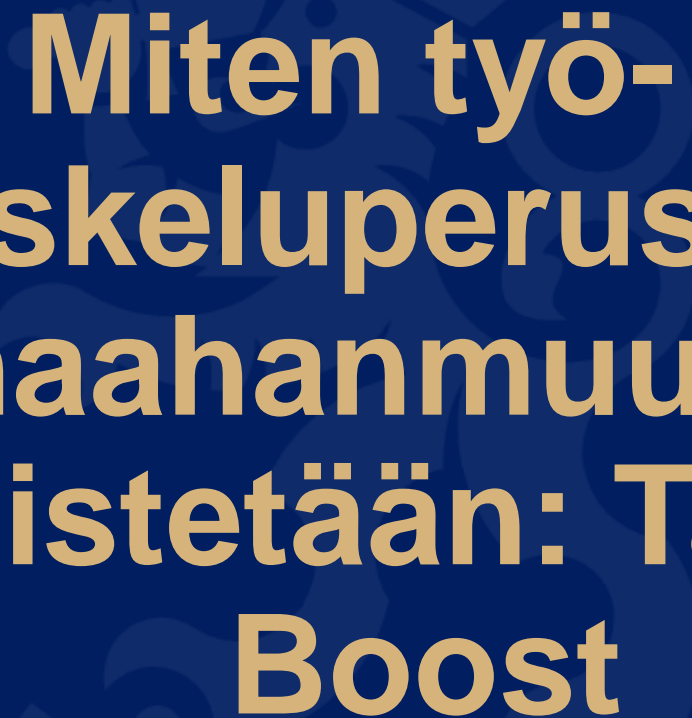
Sari Pekkala Kerr, William Robert Kerr, Çağlar Özden, and Christopher Parsons: "High-Skilled Migration and Agglomeration", *Annual Review of Economics* 9, 204-234.

Kansainvälisen rekrytoinnin tarve: toimialat



- ICT, ohjelmistoalan erityisosaajat
- Teollisuus, koneistajat, hitsaajat, sähköinsinöörit (etenkin metalli, meriteollisuus)
- Matkailu ja HORECA (etenkin kokit, tarjoilijat)
- Myynti
- Rakennusala
- Puutarhatyöntekijät
- Hoiva-ala, sairaanhoitajat, lähihoitajat
- Puhtaanapito ja kiinteistönhuolto

Lista perustuu TE-toimistojen näkemykseen aloista, joilla suurin tarve kansainvälisille rekrytoinneille



**Miten työ- ja
opiskeluperusteista
maahanmuuttoa
edistetään: Talent
Boost**

Talent Boost -toimenpideohjelma



- Hallitusohjelman mukaisesti on käynnistetty erityisasiantuntijoiden, työntekijöiden, opiskelijoiden ja tutkijoiden maahanmuuton ja Suomeen jäämisen Talent Boost-ohjelma
- Ohjelman tavoitteena on vastata kansainvälisisillä osaajilla yritysten ja innovaatiotoiminnan kasvun ja kansainvälistymisen tarpeisiin samoin kuin työvoimakapeikkoihin.
- Ohjelma tukee hallituksen 75 %:n työllisyysastetavoitetta sekä tavoitetta nostaa Suomen tutkimus-, kehitys- ja innovaatiomenot 4%:iin bruttokansantuotteesta.
- Keskeisiä toimijoita: ministeriöt, kaupungit, Business Finland, TE-toimistot ja ELY-keskukset, korkeakoulut, järjestöt, kauppakamari, Maahanmuuttovirasto, Opetushallitus, Suomen Akatemia

Talent Boost-ohjelman toimenpidekokonaisuudet



- Osaajien houkuttelu
- Kansainvälisen rekrytoinnin mallin luominen
- Yritys- ja innovaatiopalveluiden kehittäminen
- Talent Hub -toimintamallit
- Kansainvälisten opiskelijoiden ja tutkijoiden Suomeen työllistyminen
- Suomen muuttoa, asettautumista ja jäämistä tulevat palvelut
- Työelämän vastaanottavuus
- Työehtojen ja olojen valvonta
- Oleskelulupamenettelyiden nopeuttaminen

Toimenpiteet oleskelulupien nopeuttamiseksi



- **Asetetaan työlupien kokonaisuudistusta koskeva lakihanke**
 - Nopeutettu menettely (fast track), työnantajan roolin vahvistamien prosessissa, akkreditoitujen työnantajien malli, viranomaisten tiedonsaantioikeudet, lainsäädännöstä johtuvat prosessuaaliset hidasteet
- **Asetetaan kausityöntekijöitä koskeva lakihanke**
 - Työntekijän asema ja mahdollisuus työnantajan vaihtamiseen
- **Asetetaan opiskelijoiden ja tutkijoiden Suomeen tuloa ja Suomeen jäämistä sujuvoittava lakihanke**
 - Oleskeluluvan myöntäminen opiskelun ajaksi ja Suomeen jäämisen helpottaminen
- **Lakihankkeiden lisäksi asetetaan oleskelulupien nopeuttamisen prosessihanke, jossa varmistetaan**
 - Niiden eri selvityksessä jo identifioitujen toimenpiteiden, jotka eivät edellytä lakimuutoksia toteuttaminen Migrissä, TE-toimistossa ja UM:ssä
 - Sähköisen prosessin ja automatisaation nopeatahtinen kehittäminen tukemaan hallitusohjelman 1kk:n mukaista tavoitetaikaa lupien käsittelylle



Työperusteisen oleskelulupaprosessin vaiheet



Muita keskeisiä toimenpiteitä

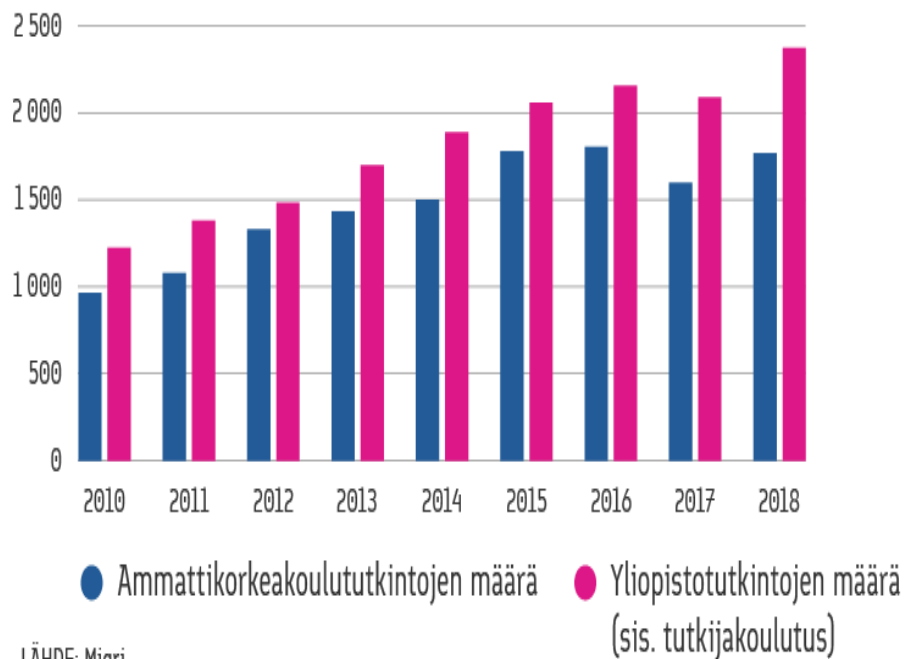


- Osaajille kohdennettu **kaupunki- ja maakuvaviestintä**. Workinfinland.fi ja #Finlandworks-markkinointiviestintä, -tapahtumat ja -kampanjat. Jobs in Finland -työpaikkaportaali.
- Kehitetään **kansainvälisen rekrytoinnin toimintamalli**:
 - Tunnistetaan keskeiset yhteistyömaat ja tarjolla oleva osaaminen sekä aito kysyntä kv. rekrytointiin
 - Kv. rekrytoinnin pilotit Euroopassa EURES:n toimesta ja 3. maissa
 - Työnantajaneuvonnan vahvistaminen ja eettiset pelisäännöt
- Alueelliset **Talent Hub** -ekosysteemit kansainvälisten osaajien houkuttelun, rekrytoinnin, asettautumisen ja integroitumisen tueksi sekä yritysten, korkeakoulujen ja kansainvälisten osaajien kohtaamiseksi.
 - Toimenpiteinä mm. houkuttelukampanjat, viranomaispalvelupisteet (International House Helsinki), matching-tilaisuudet, puoliso- ja mentorointiohjelmat, työvoimakoulutukset, yhteiskehittämismallit, Työpaikkasuomi/ruotsi ja Kansainvälinen työyhteisö -valmennukset.
- **Yritys- ja innovaatiopalveluiden kehittäminen**
 - Vahvistetaan yritysten sisäistä kansainvälistymistä ja kv. osaajien kiinnittymistä kasvuekosysteemeihin. Talent Explorer -rahoituksella kannustetaan rekrytoimaan kansainvälinen osaaja kasvun ja kansainvälistymisen tueksi.
- **Työelämän vastaanottavuuden ja monimuotoisuuden tukeminen**
 - Kampanjat yhteistyössä Kauppakamarien ja työmarkkinajärjestöjen kanssa, mm. Diversiteettimittari, Menestyvä monikulttuurinen yritys -kampanja, Globaalit osaajat -menestystarinat
- **Englanninkielisten palveluiden vahvistaminen**

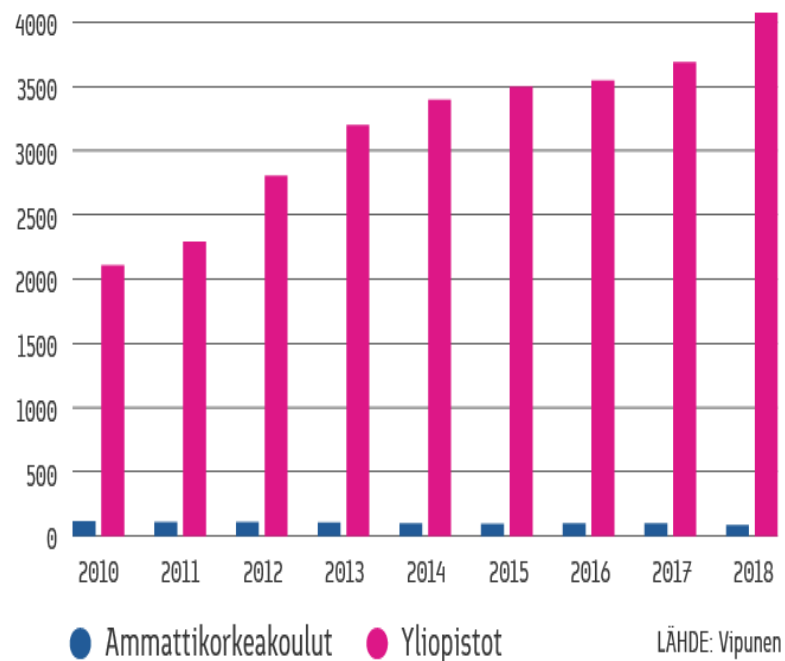
Myös Suomessa jo oleva kansainvälinen potentiaali käyttöön



Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden suorittamien korkeakoulututkintojen määrä



Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen kansainvälisen opetus- ja tutkimushenkilöstön määrä



Toimenpiteitä kv. opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi



- Kokonaisvaltaiseen integroitumiseen ja työelämäyhteistyöhön kiinnitetään huomiota opiskelijamarkkinointivaiheesta aina opintojen jälkeiseen työnhakuun asti
 - Work in Finland ja Study in Finland –houkuttelussa haetaan synergioita
- Toimenpiteitä:
 - Työnantajien kontaktointi ja kv. osaajien markkinointi. TE-toimiston ja korkeakoulujen yhteistyö, myös ennen valmistumista. Kohdennetut työvoimakoulutukset valmistuneille kv. opiskelijoille
 - Talent Explorer -rahoitus kansainvälisen osaajan palkkaamiseksi kansainvälistymisen tueksi
 - Jobs in Finland -portaali englanninkielisten työpaikkojen esiintuomiseksi
 - Työelämäinfot, yritysvierailut, matching- ja rekrytointitilaisuudet
 - Mentorointiohjelmat
 - Kv. opiskelijoille kohdennetut kesätyökampanjat
 - Yhteiskehittäminen, mm. hackathonit ja yritysten kansainvälistymishaasteiden ratkominen. Kv. opiskelijoiden kytkeminen TKI-hankkeisiin
 - Suomen/ruotsin kielen opiskeluun kannustaminen, mm. stipendijärjestelmällä
 - Kv. opiskelijoiden yrittäjyysvalmiuksien kehittäminen ja kiinnittäminen startup-yhteisöihin

Meneillään olevia kansainvälisen rekrytoinnin hankkeita



Eures-verkoston kansainväliset rekrytointihankkeet:

- Etelä-Pohjanmaa: Metallialan koulutus- ja rekrytointipilotti Slovakiasta
- Pohjois-Savo: Hoiva-alan rekrytointiprosessi Espanjasta
- Pirkanmaa: Puu- ja sahatavaran prosessityöntekijöitä
- Varsinais-Suomi: Maa- ja puutarhatalouden työntekijöitä Latviasta, Slovakiasta, Liettuasta ja Kroatiasta
- Varsinais-Suomi: Kokkeja, tarjoilijoita ja siivoojia Bulgariasta

EURES on komission koordinoima EU/ETA-maat kattava rekrytointi- ja työnvälityspalvelu (Suomessa TEM koordinoi). Työpaikkoja toimeksiannoissa ollut vuonna 2019: 1500 kpl.

Business Finlandin ja kaupunkien koordinoimat erityisasiantuntijoiden houkuttelupilotit:

- Kansalliset pilotit IT- ja meriteollisuusosaajien houkuttelemiseksi Venäjältä, Intiasta, Etelä-Koreasta sekä Kaakkois-Aasian alueelta.
- Tampere: kuvantamisen osaajia Turkista, pelialan osaajia Venäjältä
- Pääkaupunkiseutu: ICT- ja pelialan osaajia Intiasta ja Venäjältä
- Turku: meriteollisuus ja teknologia-alan osaajia Etelä-Koreasta ja Intiasta ICT-alan osaajia Filippiineiltä
- Startup-perustajien/yritysten houkuttelussa kohdemaina Venäjä, Etelä-Korea, Kiina ja Itä-Eurooppa