

Kauppakamarin linjaus:

Suomi ei selviä ilman työperusteista maahanmuuttoa



KAUPPAKAMARI

Suomi ei selviä ilman työperusteista maahanmuuttoa

Nykyinen työvoimapula ja tulevaisuuden väestönkehitys vaativat toimenpiteitä työvoiman saatavuuden kasvattamiseksi. Väestöennusteen mukaan 25–64-vuotiaiden määrä vähenee 50 000 henkilöllä vuosina 2018–2030. Samalla muut ikäluokat kasvavat 265 000 henkilöllä. Suomi tarvitsee aktiivista maahanmuuttopolitiikkaa, jonka tavoitteena on lisätä työperusteista maahanmuuttoa ja houkutella Suomeen ulkomaalaisia työntekijöitä. Taloudellinen menestymisemme tulevaisuudessa riippuu siitä, pystymmekö rekrytoimaan korkeaa osaamista myös ulkomailta.

Ulkomaalaisiin työntekijöihin liittyvää lupabyrokratiaa on karsittava niin, että yritykset voivat joustavasti palkata tarvitsemiaan työntekijöitä EU-maiden lisäksi myös muista maista.

Vuoden 2017 lopussa käynnistyy International House Helsinki -pilotti, joka tuo pk-seudun neuvonta- ja viranomaispalvelut yrityksille ja uusille kv-asukkaille helposti saavutettavaksi yhdeltä luukulta. Pilotin jälkeen palvelumalli on vakiinnutettava valtakunnalliseksi.



Mitä toimenpiteitä tarvitaan?

1 Työperusteiseen maahanmuuttoon on otettava aktiivinen ote ja ulkomaalaisia osaajia on ryhdyttävä rekrytoimaan käyttäen esimerkkinä Kanadan mallia.

Suomi tarvitsee asennemuutoksen. Työperusteinen maahanmuutto on Suomelle tulevaisuudessa välttämättömyys, jotta yrityksille riittää henkilöstöä ja hyvinvointivaltiomme rahoitus voidaan turvata. Suomen maahanmuuttopolitiikkaa tulee kehittää aktiiviseen, työperusteista maahanmuuttoa tukevaan suuntaan, esimerkkinä voidaan käyttää Kanadan taloudellisen maahanmuutonmallia. Kanada tarjoaa pysyviä oleskelulupia koulutetuille työnhakijoille niiltä sektoreilta, joilla on Kanadassa työvoimapulaa.

Suomi tarvitsee aktiivista politiikkaa voidakseen vaikuttaa siihen, minkälaisia työntekijöitä Suomeen saapuu ulkomailta. Tavoitteena tulee olla mahdollisimman korkean osaamisen houkuttelevuus.

Kansainvälisten osaajien houkuttelevuus vaatii myös erilaisia pienempiä toimenpiteitä kuten lupaprosessien sujuvoittamista, mahdollisuutta hoitaa viranomaisbyrokratia yhdellä luukulla sekä tilaisuutta asioida englannin kielellä. Perheiden päätökseen asuinmaan valinnassa vaikuttavat olennaisesti kansainvälisten koulujen määrä ja sijainti.



2 EU- ja ETA-alueen ulkopuolelta tulevien, Suomessa työlupaa hakevien työntekijöiden saatavuusharkinnasta on luovuttava.

Saatavuusharkinnasta luopuminen avaisi yrityksille mahdollisuuden etsiä nopeampia ratkaisuja työvoimapulaan, parantaisi työllisyyttä sekä auttaisi taloutta kasvamaan.

Saatavuusharkinnalla tarkoitetaan käytäntöä, jossa selvitetään ennen oleskeluluvan myöntämistä EU:n ja ETA-alueen ulkopuolelta tulevalle työntekijälle, onko työmarkkinoilla Suomessa tai EU-alueella jo saatavilla sopivaa työvoimaa kyseiseen tehtävään. Tämä järjestelmä tarkoittaa kuukausien lupaprosessia, joka voi johtaa myös kielteiseen päätökseen.

TE-toimistojen käsittelyajat saatavuusharkintaan liittyvän osaratkaisun tekemisessä ovat tällä hetkellä Uudellamaalla 3,5 kuukautta (osapäätöksiä 1936 kpl tammi-kuu-heinäkuu 2017), Kaakkois-Suomessa 1,5 kuukautta (1072 kpl) ja Pirkanmaalla 4 kuukautta (1915 kpl). TE-toimistojen käsittelyn lisäksi Maahanmuuttoviraston käsittely kestää keskimäärin kolme viikkoa. Kokonaisuudessaan lupaprosessi voi kestää puoli vuotta.

Ulkomaalaisen työntekijän oleskeluluvan käsittelyn kesto on aivan liian pitkä yrityksille, jotka tarvitsevat työvoimaa. Prosessin lopputuloksen epävarmuus ja hitaus johtavat siihen, että yritykset jättävät usein käyttämättä tämän vaihtoehdon uusien työntekijöiden rekrytoimiseksi. Tämä hidastaa uusien työpaikkojen syntyä ja talouden kasvua. Ei ole myöskään yhteiskunnan kannalta järkevää tuhlaata resursseja prosessiin, jonka tarkoituksena on työmarkkinoiden sääntely ja ennakkovalvonta. Jos tarvetta ilmenisi, voitaisiin osa resursseista käyttää jälkivalvontaan.

Saatavuusharkinta myös jäykistää työmarkkinoita jo Suomessa työskentelevien ulkomaalaisten osalta ja saattaa johtaa tilanteisiin, joissa jo pitkäänkin Suomessa työskennellyt henkilö saatetaan käännäyttää pois maasta. Tällainen tilanne saattaa syntyä, jos Suomessa työskentelevä henkilö haluaa vaihtaa alaa. Tällöin saatavuusharkintaan liittyvä prosessi on käytävä läpi uudestaan. Tämä hidastaa työmarkkinoiden normaalia toimintaa ja tuottavuuden kasvua, kun työntekijä on sidottu oleskeluluvan saatavuusharkinnan nojalla samaan työpaikkaan.

Ammattinimikkeisiin perustuva lupajärjestelmä on ylipäättään aikansa elänyt, eikä vastaa työmarkkinoiden tarpeita. Yritykset rekrytoivat osaamisen perusteella, eivät ammattinimikkeiden.

3 Suomessa tutkintoa opiskelevista ulkomaalaisista opiskelijoista on pidettävä kiinni.

Ulkomaalaisille opiskelijoille, jotka ovat suorittaneet Suomessa tutkinnon, pitää tarjota mahdollisuus jäädä Suomeen työskentelemään. Työskentelyyn Suomessa voidaan kannustaa esimerkiksi tarjoamalla korkeakouluopintojen lukukausimaksuille verovähennysoikeus, joka on käytettävissä valmistumisen jälkeen.

Kanadan mallia tulee soveltaa pikaisesti täällä opiskeleviin 20 000 kansainväliseen tutkinto-opiskelijaan, joille tulee antaa mahdollisuus hakea pysyvää oleskelulupaa.

4 Jo maassa olevat ulkomaalaiset on kotoutettava työelämälähtöisesti.

Suomeen tulleiden turvapaikanhakijoiden työllistymistä ja kotouttamista on nopeutettava. Esimerkiksi luopuminen kolmen kuukauden pakollisesta odotusajasta ennen kuin turvapaikanhakija voi työskennellä avoimilla työmarkkinoilla ja välitön perehdyttäminen suomalaiseen yhteiskuntaan, kieleen ja työelämään jo vastaanottokeskuksissa nopeuttaisivat kotoutumista.

Turvapaikanhakijoita voitaisiin myös kannustaa yrittäjyyteen ja työskentelyyn sitomalla Suomen kansalaisuuden saanti nopeutetusti esimerkiksi kannattavan yrityksen perustamiseen tai riittävän verotettavan tulokertymän hankkimiseen.

5 Kansainvälisten työntekijöiden ja yritysten viranomaispalvelut saatavaksi yhdeltä luukulta.

Vuoden 2017 lopussa käynnistyy International House Helsinki -pilotti, joka tuo pk-seudun neuvonta- ja viranomaispalvelut yrityksille ja uusille kansainvälisille asukkailla helposti saavutettavaksi yhdeltä luukulta. Palvelun henkilöasiakaskohderyhmänä ovat työperusteisesti maahan tulleet ja lähellä työelämään olevat ulkomaan kansalaiset. Pilotissa ovat mukana Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupungit, verottaja, Kela, Uudenmaan maistraatti, Eläketurvakeskus ja Helsingin seudun kauppakamari.

Pilotin jälkeen palvelumalli on vakiinnutettava valtakunnalliseksi, hallintosiilot ylitäväksi palveluksi, joka nopeuttaa lupaprosesseja, tehostaa viranomaisresurssien käyttöä, parantaa työvoiman saatavuutta ja liikkuvuutta sekä tekee Suomesta nykyistä houkuttelevamman kohdemaan. Pilotin jälkeen palveluun on saatava mukaan myös Maahanmuuttovirasto ja poliisi.

Miksi ulkomaalaisia työntekijöitä tarvitaan?

Työvoiman tarjontaa on kasvatettava. Suomi tarvitsee lisää työntekijöitä.

Pula työntekijöistä on kasvanut jo niin suureksi, että se hidastaa talouskasvua eri toimialoilla joka puolella Suomea. Rekrytointivaikeudet ovat yleistyneet teollisuudessa ja rakennussektorilla. Rakennusalalla jopa 37 prosenttia yrityksistä kertoi heinäkuussa rekrytointiongelmista.¹ Työvoimapula on nyt leviämässä myös palvelusektorille. Jos niukkuus työntekijöistä jatkuu, saattaa se jopa pysäyttää virinneen talouskasvun.

Suomen pitkän aikavälin väestönkehitys on hyvin epäsuotuisaa, eikä riitä edes siihen, että työllisyysaste pysyisi nykyisellä tasolla.

Ongelmat työvoiman saatavuuteen liittyen eivät ole pelkästään suhdanneluonteisia. Tilastokeskuksen mukaan Suomen väestö on kasvanut vuodesta 1987 vuoteen 2015 lähes 550 000 henkilöllä. Työllisten määrä samassa ajassa ei kuitenkaan ole kasvanut vaan supistunut noin 40 000 henkilöllä.² Työllisten määrää painaa väestön ikärakenne, sillä valtaosa väestönkasvusta näkyy eläkeläisten määrän kasvuna.

Väestön huoltosuhteen (alle 16-vuotiaiden ja yli 64-vuotiaiden määrän suhde työikäisten määrään) kasvaessa tarvitaan lisää työperusteista maahanmuuttoa. Ilman maahanmuuttoa työllisyysastetta ei ole mahdollista pitää edes nykyisellä tasolla.

Pitkän aikavälin väestöennusteen mukaan Suomen väestönkasvu tulee entisestään hidastumaan tulevaisuudessa, ja väestönkasvu jatkuu vain nettomaahanmuuton ansiosta. 2000-luvulla ulkomaalaisten muuttovoiton osuus väestönkasvusta on lisääntynyt, ja vuodesta 2007 lähtien nettomaahanmuutto on kasvattanut Suomen väkilukua enemmän kuin syntyneiden enemmyys.³

1 EK:n suhdannebarometri, Elokuu 2017, katso myös TEM:n, Ely-keskusten ja TE-keskusten Ammattibarometri, syyskuu 2017

2 Tilastokeskus, Työssäkäyntitilasto

3 Tilastokeskus, Väestönkehitys vuosina 1749-2050

Työntekijöiden kasvavaan tarpeeseen ei pystytä vastaamaan pelkästään kotimaisin voimin rakenteellisesta työttömyydestä ja kohtaanto-ongelmasta johtuen.

OECD:n arvion mukaan Suomen rakenteellinen työttömyysaste on noin 7,5 prosenttia. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan kausitasoittamaton työttömyysaste oli elokuussa 2017 7,5 prosenttia. Tämä viittaa kahteen asiaan. Ensinnäkin, työllisyyden lisääminen talouskasvun avulla ei ole enää mahdollista. Toiseksi, yritysten pula työntekijöistä, vaikka työttömyys on edelleen korkeaa ja talouskasvu kohtuullista kertoo, että kohtaanto-ongelma on vakava. Avoimet työpaikat ja työttömät eivät kohtaa joko maantieteellisen etäisyyden tai tarvittavan osaamisen puutteen vuoksi.

Työllisyysasteen lisäämiseksi tarvitaan lisää joustavuutta työmarkkinoille ja kannustinloukkujen purkamista, mutta ennen kaikkea työperusteisen maahanmuuton lisäämistä.

Ulkomaalaiset työntekijät auttavat yrityksiä kansainvälistymään, lisäävät yrittäjyyttä ja tuovat mukanaan uusia ideoita.

Ulkomaalaiset työntekijät tukevat yritysten kansainvälistymistä. Varsinkin pk-sektorin yrityksille kansainväliset työntekijät tarjoavat mahdollisuuden laajentaa toimintaa uusille markkinoille ja kansainvälistyä. Henkilöstön diversiteetin on myös todettu tukevan luovuutta ja innovaatioita.

Ulkomaalaiset työntekijät ovat uusia veronmaksajia ja työikäisen väestön lisääntyminen kasvattaa kotimarkkinoita.

Työperusteinen maahanmuutto tuo Suomeen veronmaksajia, jotka ovat valmiiksi koulutettuja ja/tai tulevat suoraan työelämään kasvattamaan hyvinvointivaltion verokertymää. Heikon väestökehityksemme vuoksi nettomaahanmuuttoa tarvitaan kasvattamaan työllisyyttä ja korjaamaan väestön heikkoa huoltosuhdetta.

Uudet työntekijät ja veronmaksajat kasvattavat myös kotimarkkinoita ja voivat vahvistaa palvelusektorin kasvamista.





www.kauppakamari.fi

KAUPPAKAMARI