



EU:n AMIF-rahaston
rahoittama

EMN Suomen kansallinen konferenssi ja webinaari *Onko Suomi valmis työperusteisen maahanmuuton lisäämiseen?*

Euroopan muuttoliikeverkoston Suomen yhteispisteen järjestämässä konferenssissa pohdittiin, onko Suomi valmis työperusteisen maahanmuuton lisäämiseen. Pieni joukko kutsuvieraita osallistui 30. marraskuuta järjestettyyn tilaisuuteen Helsingissä kongressikeskus Taitotalolla ja suurempi osa yleisöstä seurasi tapahtumaa webinaarina.

Työministeri Tuula Haatainen: yhteiskunnan asenteet tarvitaan tukemaan valtiovarainministeriön toimia

Konferenssin avauspuhe lausui työministeri Tuula Haatainen ja sisäministeriön valtiosihteeri Akseli Koskela. Ministeri Haatainen totesi, että keskustelu työperusteisesta maahanmuutosta on tarpeellista, sillä työvoimapula hidastaa jo monien alojen ja yritysten kasvua Suomessa. Hallitus on asettanut työvoiman maahanmuutolle kunnianhimoiset tavoitteet: työvoiman maahanmuuton tulisi kaksinkertaistua vuoteen 2030 mennessä. Tavoitteen saavuttamiseksi työ- ja elinkeinoministeriössä on laitettu alulle useita lakihankkeita ja kehitystoimia. Hallituskauden aikana toteutettavat toimenpiteet on koottu *Talent Boost* -ohjelmaan. Syyskuussa julkaistu *Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035* määrittelee tavoitteet pidemmän aikavälin kehitykselle. Ministeri Haataisen mukaan valtiovarainministeriön toimet osaajien houkuttelemiseksi jäävät turhiksi, jos yhteiskunnan asenteet eivät tue tavoitetta. Hän esittikin toiveen, että jokainen kuulija miettisi, miten omalta osaltaan voisi vaikuttaa siihen, että Suomeen tulleet tuntuivat itsensä tervetulleiksi ja hyväksytyiksi suomalaisen yhteiskuntaan. Ministeri Haatainen korosti, että Suomen on toimittava määrätietoisesti ja pitkäjänteisesti pärjätäkseen globaalissa kilpailussa osaajista. Lisäksi hän totesi, että rekrytointisyrjinnästä on päästävä eroon ja työnantajilla täytyy olla valmiutta toimia kasvattajaseuroina ja nähdä potentiaalia ihmisissä, joiden osaaminen tai kielitaitot tarvitsevat vielä tukea. Ministeri Haatainen korosti, että ihmisissä tulisi nähdä heissä olevat voimavarat eikä tuijottaa sitä, mikä kenties vielä puuttuu.

Valtiosihteeri Akseli Koskela: ensin tulevat kulut, tuotot seuraavat myöhemmin

Valtiosihteeri Koskela totesi ministeri Haataisen tapaan, että työvoimapula on jo kasvun este Suomessa: hän kertoi kuulleensa useilta yrittäjiltä, että osaavan työvoiman puute on suurin talouskasvun tulppa. Työntekijöiden löytämisen ja tänne saamisen lisäksi tärkeä kysymys on se, kuinka saisimme heidät jäämään: Suomen elinvoimaisuuden säilyttämiseksi on tärkeää, että yhä useampi viihtyy täällä ja uskoo tulevaisuuteensa osana suomalaista yhteiskuntaa. Tähän liittyen valtiosihteeri nosti esille kolme teemaa. Ensimmäiseksi maahanmuuton kustannukset: valtiosihteeri totesi kuulevansa toisinaan näkemyksiä, joiden mukaan maahanmuutosta ei saisi aiheutua minkäänlaisia kustannuksia. Ajatus on valtiosihteerin mukaan virheellinen, sillä maahanmuutto toimii taloudellisten vaikutusten osalta kuin investoinnit: ensin tulevat kulut, tuotot seuraavat myöhemmin. Yleinen käsitys ekonomistien piirissä on, että maahanmuuton kokonaisvaikutukset ovat positiivisia, kun niitä tarkastellaan riittävän laajasti. Toisena teemana valtiosihteeri nosti esille perheet. Hän totesi, että perheellisten ihmisten maahanmuutto ilman perhettä on harvoin pysyvä ratkaisu. Tällainen malli ei myöskään ole tavoittelemisen arvoisin, vaikka äkkiseltään katsottuna se vaikuttaisikin kustannustehokkaalta. Kolmanneksi valtiosihteeri nosti esille koulutuksen.

Varhaiskasvatus ja eri asteiden koulutus ovat tässä tärkeitä tekijöitä. Valtiosihteeri totesi, että perusrakenteet ovat Suomessa kunnossa ja koulutuksen suurvaltana meillä on tarjota todellisia ja minkä tahansa maan kanssa kilpailukykyisiä hyvän elämän rakennuspalikoita.

Ministerin Haataisen tavoin myös valtiosihteeri Koskela nosti esille rekrytointisyynnän. Hän peräänkuulutti asennemuutosta ja totesi, että meidän on tehtävä kaikkemme, että yhteiskuntamme olisi vastaanottavaisempi ja tasa-arvoisempi tänne muuttaville. Valtiosihteeri nosti esille vielä ristiriidan yleisessä maahanmuuttokeskustelussa: samalla kun yhdet ihmisryhmät ovat kovasti kaivattua työvoimaa, samaa potentiaalia ei nähdä niissä, jotka tulevat Suomeen turvapaikanhakijoina, vaikka olisi tärkeää hyödyntää myös heidän osaamistaan. Valtiosihteeri totesi vielä, että menestyksen eteen on tehtävä töitä ja maahanmuuttoa on tarkasteltava laajempuna kokonaisuutena. Sisäministeriössä onkin käynnistetty hanke kokonaisvaltaisen maahanmuuttopolitiikan rakentamiseksi. Valtiosihteeri päätti puheenvuoronsa toteamalla, että tämänpäiväisen konferenssin anti palvelee suoraan myös Suomen maahanmuuttopolitiikan valmistelua ja kehotti kaikkia konferenssiosallistujia antamaan parhaat ajatuksensa keskusteluihin.

Ensimmäinen paneeli: *Työperusteisen maahanmuuton lisääminen – helpommin sanottu kuin tehty?*

Ensimmäinen paneeli toi kansainvälistä näkökulmaa suomalaiseen keskusteluun työperusteisen maahanmuuton lisäämisestä. Paneelin puhujina olivat Kanadan maahanmuuttopolitiikkaan erikoistunut apulaisprofessori Mireille Paquet Concordian yliopistosta, OECD:n Maahanmuutto-osaston johtaja Jean-Christophe Dumont, sekä maahanmuuttopolitiikan asiantuntija Silvio Grieco Euroopan komission Maahanmuutto- ja sisäasioiden pääosastolta. Keskustelua ohjasi Suomen EMN-yhteyspisteen koordinaattori Rafael Bärlund. Paneelissa pohdittiin, mitä Suomen pitäisi tehdä voidakseen lisätä työperusteista maahanmuuttoa.

Näkökulmia ja hyviä käytänteitä Kanadan maahanmuuttopolitiikasta

Mireille Paquet'n mukaan Kanadan ja Suomen maahanmuuttopolitiikassa on paljon samoja haasteita sillä erotuksella, että Kanadassa maahanmuutossa ollaan 10–15 vuotta Suomea edellä. Näin ollen monet aiheet, joista Suomessa keskustellaan nyt, ovat Kanadassa olleet esillä aikaisemmin ja niihin on jo ehditty kokeilla erilaisia ratkaisuja. Siten Suomi on erinomaisessa tilanteessa ottaa oppia Kanadalta maahanmuuttopolitiikkansa kehittämiseen. Maahanmuuttovolyymit ovat Kanadassa huomattavasti suuremmat kuin Suomessa: esimerkiksi vuonna 2019 Kanadaan toivotettiin tervetulleeksi lähes 200 000 pysyvästi muuttavaa osaajaa ja myönnettiin 300 000 tilapäistä työskentelylupaa. Paquet'n mukaan Kanadan hallitus on todennut niin korkeasti koulutetun, keskitason kuin matalasti koulutetunkin työvoiman maahanmuuton olevan tärkeä kontribuutaja kansalliseen talouteen ja työmarkkinoille. Tälle on myös yhteiskunnallinen hyväksyntä: Kanadassa ei kyseenalaisteta korkean maahanmuuttoasteen merkitystä Kanadan tulevaisuuden näkymille. Tähän liittyen Paquet nosti esille kolme aihetta: Ensimmäiseksi, maahanmuuttopolitiikkaan täytyy olla koko yhteiskunnan lävistävä, yhteinen lähestymistapa. Korkeaa työperäisen maahanmuuton astetta ei saavuteta yksinomaan talous- tai maahanmuuttosektorin toimesta, vaan koko yhteiskunnan täytyy tavoitella samaa. Kanadassa on todettu, että hallitukselta tarvitaan hyvin vahvaa viestintää siitä, kuinka keskeistä maahanmuutto on tuotantoketjuille ja talouskasvulle.



EU:n AMIF-rahaston
rahoittama

Toiseksi, työperusteinen maahanmuutto on jatkumo, jonka pitäisi käynnistyä jo ennen maahantuloa ja jatkua aina siihen saakka, kunnes maahan tulija saa pysyvän oleskeluluvan. Kanada tarjoaa työn perusteella maahan muuttaville palveluja jo ennen maahantuloa, esimerkiksi kielikoulutusta ja tutkintojen tunnistamista. Olennaista on myös se, että tilapäisten ja työpaikkakohtaisten oleskelulupienkin turvin saapuvien maahanmuuttajien kohdalla tavoitteena on heidän pysyvä asettautuminen Kanadaan. Lisäksi työntekijöiden puolisoille tarjotaan mahdollisuus päästä kotoutumiskoulutukseen, kielikoulutukseen ja työelämään. Paquet'n mukaan tämä todella muuttaa tilanteen, koska näin maahanmuuttajat voivat ajatella tulevansa Kanadaan pysyvästi, perustaa perheen ja seuraava sukupolvi on jo täysin kotoutunut.

Kolmantena Paquet korostaa sen merkitystä, että vastuu maahanmuuton hallinnasta säilyy hallituksella. Työvoimapulan hetkellä voidaan tuntea kiusausta antaa taloudellisille toimijoille päärooli välittäjinä maahanmuuttajien ja yhteiskunnan välillä, esimerkiksi sitomalla oleskelulupa tiettyyn työpaikkaan. Paquet'n mukaan Kanadassa avain onnistumiseen on kuitenkin ollut inhimillisen pääoman lähestymistapa: osaajat eivät saavu Kanadaan yleensä työtarjouksen perusteella, vaan heidät valitaan pisteytysjärjestelmän perusteella. Pisteytyksessä katsotaan koulutusta, kielitaitoa ja kokemusta. Lähestymistavan ydin on rekrytoida laajasti: ei haluta, että henkilö lähtee Kanadasta yhden työsuhteen päättyessä. Tämä on osoittautunut hyödylliseksi, koska se mahdollistaa työvoimapolin sopeutumisen muuttuvaan työmarkkinatilanteeseen. Paquet'n mukaan tähän tilanteeseen pääseminen vie aikaa. Prosessien muuttaminen ei riitä, vaan on tärkeää muuttaa koko lähestymistapaa.

Suomen tilanne OECD:n näkökulmasta

OECD:n Jean-Cristophe Dumont pohti, mitä Suomi voisi tehdä pärjätäkseen kansainvälisten osaajien houkuttelussa. Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien määrä Suomessa on vielä pieni, mutta kehitys on ollut positiivista, ja viimeisten 15 vuoden aikana heidän määränsä on kolminkertaistunut. Kansainvälisten opiskelijoiden määrä puolestaan on tuplaantunut. OECD julkaisi vuonna 2018 osaajien houkuttelun indikaattorit. Korkeasti koulutetun työvoiman houkuttelussa Suomi oli sijalla 18 vertailussa mukana olleista 35:sta OECD-valtiosta, minkä Dumont totesi humoristisesti varmasti yllättäneen suomalaiset, joka ovat tottuneet olemaan kärkisijalla kaikissa kansainvälisissä arvioinneissa. Kansainvälisten opiskelijoiden houkuttelussa Suomen sijoitus oli 4. ja yrittäjien houkuttelussa 8.

Syistä Suomen keskinkertaiseen sijoitukseen korkeasti koulutettujen houkuttelussa Dumont totesi, että työskentelyolosuhteiden, yhdenvertaisuuden ja elämänlaadun suhteen Suomi pärjää hienosti. Suurimmat ongelmakohdat Suomelle näyttäisivät olevan mahdollisuuksien tarjoaminen sekä tulotaso ja verotus. Suomen heikkouksia ovat myös maahanmuuttajien keskitasoa heikompi mahdollisuus jäädä pysyvästi maahan sekä koko perheelle tarjotut mahdollisuudet, kuten mahdollisuus perheenyhdistämiseen. Suomen tämänhetkisistä haasteista puhuttaessa Dumont totesi kuulleensa puhuttavan pitkistä oleskelulupien käsittelyajoista. Dumont kuitenkin totesi, että Suomi pärjää tässä jo erittäin hyvin verrattuna moniin OECD-maihin. Toisekseen usein puhutaan siitä, kuinka osaajat eivät jää Suomeen. Dumontin mukaan Suomen tilanne on kuitenkin tilastojen valossa parempi kuin monissa OECD-maissa: kansainvälisistä opiskelijoista noin 50 % on työllistynyt Suomeen vuosi opintojensa päättymisen jälkeen, muissa OECD-maissa vastaava luku on keskimäärin 25–30 %.



EU:n AMIF-rahaston
rahoittama

Missä ongelma siis piilee? Dumont totesi, että yksi iso ongelma on Suomessa jo olevien maahanmuuttajien kotoutuminen. Sen lisäksi, että Suomessa olevat maahanmuuttajat voisivat vastata työvoimapulaan, he ovat myös linkki muihin potentiaalsiin maahanmuuttajiin. Hyvin kotoutuneet maahanmuuttajat toimivat hänen mukaansa eräänlaisina lähettiläinä, jotka onnistumisillaan houkuttelevat samankaltaisessa tilanteessa olevia ihmisiä muuttamaan uuteen kotimaahansa töiden perässä. Kotoutumisen onnistuminen on Suomen kannalta tärkeää myös siksi, että hyvät mahdollisuudet työllistyä, saada lapset kouluun, harrastaa, opiskella ja rakentaa elämää turvallisessa yhteiskunnassa toimivat päämääränä ja palkkiona vaikean kielen opettelyn jälkeen. Suomen tulisivin Dumontin mukaan tukea kielen opiskelua työmarkkinoilla, samaan aikaan kuin parantaa englannin kielen käyttämisen mahdollisuuksia. Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllisyysaste Suomessa on matalampi kuin Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa ja Virossa. Lisäksi ero maahanmuuttajien ja Suomessa syntyneiden välillä on Dumontin mukaan valtava: 8 %. Sama koskee koulutusta vastaamattomiin töihin työllistymistä, mikä on valitettavan yleistä juuri maahanmuuttajien kohdalla. Dumont totesi, että Suomen on mahdotonta lisätä houkuttelevuutta ulkomaisten osaajien silmissä lisäämättä joitain näistä työmarkkinatuloksista.

Toiseksi Dumont pohti, mitä Suomi voisi tehdä näkyvyytensä lisäämiseksi. Dumont totesi, että maan laittaminen maailmankartalle vie rahaa, aikaa ja resursseja. Maat, kuten Kanada ja Australia sijoittavat tähän todella paljon rahaa informaatiokampanjoiden ja muiden toimien muodossa. Mutta Dumontin mukaan muutakin on tehtävissä, hyödyntämällä esimerkiksi EU-tason mekanismeja, kuten suunnitteilla olevaa EU:n osaajareserviä, johon Dumont kehottaa Suomea lähtemään mukaan. Dumont näkee paljon potentiaalia myös vaihtoehtoisten väylien avaamisella ja työlupien myöntämisellä pakolaisille. Kolmanneksi Dumont katsoi työnantajasektoria ja kehotti tekemään yhteistyötä työnantajien kanssa, jotta englanninkieliset työympäristöt yleistyisivät ja monimuotoisuutta työpaikoilla edistettäisiin. Kansainvälistymistyötä täytyy tehdä myös alueiden ja kaupunkien kanssa. Lopuksi Dumont kehotti suomalaisia olemaan kärsivällisiä ja muistamaan, että asenteiden ja käsitysten muuttaminen vie aikaa.

Grieco toi mukaan EU-perspektiivin

Silvio Grieco Euroopan komissiosta kertoi EU:n mekanismeista, joita Suomi voisi hyödyntää kansainvälisen työvoiman maahanmuutossa. Grieco totesi, että Suomi ei ole yksin huolensa kanssa siitä, miten ulkomaisia työntekijöitä voitaisiin houkuttaa muuttamaan ja pysymään Suomessa. Euroopan komission mukaan koko unioni houkuttelee osaajia keskimäärin vähemmän kuin muut OECD-maat, kuten Yhdysvallat, Kanada ja Australia.

Grieco totesi, että EU:n mekanismeista kansainvälisille osaajille myönnettävä EU:n sininen kortti ei ole ollut kovin tehokas ja sitä kautta Suomeen on tullut hyvin vähän osaajia, muun muassa korkean palkkavaatimuksen vuoksi. Sinisen kortin direktiiviä on nyt uudistettu ja Griecon mukaan siihen on tehty merkittäviä parannuksia. Mikäli jäsenmaat haluavat todella käyttää EU:n sinistä korttia työvoiman houkutteluun, palkkavaatimus voidaan asettaa suhteellisen alhaiseksi, mikä auttaisi ainakin aloitustason töihin saapuvia.

Lisäksi Grieco kertoi Komission suunnitelmista julkaista 'Skills and talent package' vuoden 2022 alkupuolella. Osana tätä pakettia uudistetaan kaksi direktiiviä: pitkään oleskelleita koskeva direktiivi ja yhdistelmälupadirektiivi. Komissio julkaisee myös tiedonannon, jolla se asettaa askelmerkit



EU:n AMIF-rahaston
rahoittama

tulevaan. OECD:n Dumontin jo mainitsema EU:n osaajareservi eli Talent Pool on myös merkittävä osa tätä pakettia. Kyseessä on työkalu, jolla EU kokonaisuudessaan tehdään houkuttelevammaksi osaavalle työvoimalle EU:n ulkopuolelta. Osaajareservin suurin etu on EU:n ulkopuolisen työvoiman ja EU:n sisäisen työvoiman tarpeiden yhteensovitus. Tarkoitus on kehittää alusta, joka voi auttaa jäsenmaita löytämään tarvitsemansa ihmiset. Griecon mukaan kyseessä on pitkän tähtäimen projekti, jota kehitetään tulevina vuosina.

Maahanmuuttoon tarvitaan kokonaisvaltaista lähestymistapaa

Ensimmäisen paneelin loppupäätelmänä voidaan todeta, että työvoiman maahanmuuton lisäämiseksi Suomessa tarvitaan kokonaisvaltaista lähestymistapaa maahanmuuttoon. Suomen kannalta tärkeimmät strategiat eivät liity vain oleskelulupaprosessien sujuvoittamiseen: panelistit olivat yhtä mieltä siitä, että vaikka oleskelulupaprosessien sujuvuus ja tehokkuus ovat tärkeitä asioita, ne eivät suinkaan ole tärkein tekijä työperusteisen maahanmuuton lisäämisessä. Paquet ja Dumont, jotka vertasivat Suomen tilannetta Kanadan ja muiden OECD-maiden tilanteeseen, olivat yhtä mieltä siitä, että Suomessa työperusteisten oleskelulupien käsittelyajat ovat jo varsin lyhyet. Sen sijaan paneelikeskustelussa korostui kokonaisvaltaisen näkemyksen merkitys: tärkeää on maahan jo muuttaneiden henkilöiden sekä heidän perheittensä kotoutuminen ja heidän pysyvyytensä varmistaminen. Kotoutumisen onnistuminen vaikuttaa Suomen houkuttelevuuteen myös muiden potentiaalisten Suomeen työn perässä muuttajien silmissä. Kokonaisvaltaiseen näkemykseen kuuluu myös muu osaamisperusteinen maahanmuutto, kuten opiskelijat, sekä vaihtoehtoiset väylät ja työlupien myöntäminen esimerkiksi pakolaisille. Erityisesti Kanadan esimerkki osoitti hyväksi lähestymistavaksi laaja-alaisen näkemyksen, jossa maahanmuuttajissa nähdään heidän potentiaalinsa ja ymmärretään, että syy, minkä vuoksi henkilö on alun perin muuttanut maahan ei määritä häntä ikuisesti, vaan hän voi työllistyä eri aloille ja kontribuoida yhteiskuntaan eri tavoin eri vaiheissa elämäänsä. Tähän tarvitaan lähestymistavan ja asenteiden muutosta, mikä ei käy hetkessä. Ulkomaalaiset panelistit kuitenkin valoivat uskoa suomalaiseseen yleisöön toteamalla, että Suomi on hyvällä tiellä, ja kehottivat kärsivällisyyteen.

Toinen paneeli: *Maahanmuutto- ja työmarkkinapolitiikka – rakenteet, asenteet ja yhteiskunnan valmius*

Asenteet olivat merkittävä teema myös konferenssin toisessa paneelissa, jossa aihetta katsottiin Suomen kansallisesta näkökulmasta. Panelisteina olivat Teknologiateollisuus ry:n varatoimitusjohtaja Minna Helle, STTK:n strategian ja kehittämisen johtaja Taina Vallander, Siirtolaisuusinstituutin erikoistutkija Mika Raunio ja Genelec Oy:n toimitusjohtaja Siamäk Naghian. Paneelin moderaattorina toimi sisäministeriön maahanmuuttojohtaja Minna Hulkkonen.

Maahanmuuttajat kriittinen voimavara ikääntyvälle Suomelle

Keskustelun lähtökohtana oli yhteisymmärrys siitä, että maahanmuuttajat ovat kriittinen voimavara suomalaiselle yhteiskunnalle, joka on yksi maailman nopeimmin ikääntyviä kansoja. Suomessa on edellytykset esimerkiksi teknologiasektorin kehitykselle, mutta kansainvälisiä osaajia tarvittaisiin kipeästi: Teknologiateollisuuden varatoimitusjohtaja Minna Helteen mukaan teknologia-alalla olisi tarvetta 130 000 uudelle osaajalle seuraavien kymmenen vuoden aikana. Helle viittasi edellisessä paneelissa mainittuun Kanadan esimerkkiin todeten, että Suomessa samanlaista yhteisymmärrystä



EU:n AMIF-rahaston
rahoittama

maahanmuuton merkityksestä taloudelle ei ole. Juuri tästä syystä EK ja Teknologiateollisuus julistivat Suomelle syksyllä hätätilan osaaajapulan ratkaisemiseksi: asia haluttiin tuoda ulos mahdollisimman selkein sanoin. STTK:n Taina Vallander jatkoi, ettei osaaajapula koske ainoastaan teknologiateollisuutta ja vientiyrityksiä, vaan vaivaa myös kuntia ja esimerkiksi terveydenhuoltosektoria. Vaihtoehtoina Vallander näki joko osajien määrän lisäämisen tai hyvinvointivaltion näivettämisen. Vallander korosti myös, että kaksien työmarkkinoiden kulttuuria täytyy purkaa ja nähdä Suomeen saapuneet voimavarana, joiden työmarkkinoille juurtumiseen panostetaan.

Genelecin toimitusjohtaja Siamäk Naghian totesi hämmästyneensä siitä, kuinka maahanmuuton merkitys Suomen taloudelle on nyt yhtäkkiä ymmärretty, vaikka kehityskulut ovat olleet näkyvissä jo pitkään: kenellekään ei olisi pitänyt tulla yllätyksenä, että Suomen väestö ikääntyy ja työvoimaa tarvitaan lisää. Erikoistutkija Mika Raunio taustoitti keskustelua toteamalla, että työperusteinen maahanmuutto nostettiin kyllä esille jo vuonna 2005 maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa, mutta aihetta ei tuolloin juurrutettu. TEM:n vuonna 2017 käynnistämä *Talent Boost* -ohjelma oli ensimmäinen todellinen alku, josta tänä vuonna julkaistu *Koulutus ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035* jatkaa.

Ovatko työnantajat valmiita palkkaamaan ulkomaista työvoimaa?

Paneelissa keskusteltiin myös työnantajien edellytyksistä palkata ulkomaista työvoimaa. Moderaattori Hulkkonen totesi, että hiljattain julkaistun tutkimuksen mukaan yrityksistä 40 % ei ollut edes pohtinut mahdollisuutta palkata ulkomaista työvoimaa. Helle totesi, että teknologia-alalla luvut näyttävät paremmilta: hänen mukaansa Teknologiateollisuuden jäsenyrityksistä 87 % olisi valmis palkkaamaan ulkomaista työvoimaa. Vallander totesi, että rekrytointisyrjintä on vielä yleistä. Raunio nosti esille, että kun kansallisella tasolla alkaa olla selkeä näkemys, mitä pitäisi tehdä, seuraava aste on alueelliset rakenteet, eri alueille perustettavat kehittäjäverkostot. Panelistit luettelevat isoimpina esteinä työperäisen maahanmuuton lisäämiselle yhteiskunnan asenteet sekä kotimaisten kielten taitotason usein perusteettomankin korkeat vaatimukset. Tosin, Helteen mukaan työnantajat eivät välttämättä enää ole se taho, jota tulisi osoittaa syyttävällä sormella ulkomaisten työntekijöiden syrjimisestä. Hänen mukaansa asenteet ovat muuttuneet ja tulevat yhä muuttumaan positiivisempaan suuntaan.

Helle vetosi edellisen paneelin lopputulokseen perheenyhdistämisen ja kotoutumisen tärkeydestä esittämällä ajatuksen siitä, että yritykset voisivat alkaa tehdä yhteistyötä koulujen ja julkisen sektorin kanssa, jotta perheenyhdistämisen kautta tulevat puoliset voisivat työllistyä ja lapset päästä kouluun. Tällaisilla ratkaisuilla yritykset voisivat omaksua perinteisesti julkisen sektorin roolia maahanmuuttajien kotouttajina ja ehkä saada aikaan pysyvämpiä ratkaisuja. Raunio jatkoi Helteen puheenvuoroa toteamalla, ettei ole yhtä oikeaa tapaa kotouttaa ulkomaisia työntekijöitä ja panostaa osajien maahanmuuttoon. Hänen mukaansa isoilla yrityksillä on yhtä lailla kykyä ja resursseja kouluttaa esimerkiksi suomen kieltä ja auttaa työntekijöitään kotoutumisprosessissa kuin julkisella sektorillakin. Haastavana tekijänä hän näkee pk-yritysten kapasiteetin palkata ulkomaista työvoimaa: usea pk-yritys haluaa rekrytoida ulkomaisia osajia, muttei pysty panostamaan esimerkiksi kielen opetuksen tukemiseen.

Maahanmuuttajien kokemus olevansa tervetulleita kaiken a ja o

Siamäk Naghian tunnistaa työperäisen maahanmuuton lisäämisessä kaksi prioriteettia: yhtäältä hän nostaa esille saman näkökulman kuin OECD:n Jean-Christophe Dumont aikaisemmasta paneelista siitä, että maahanmuuttajien kokemus olevansa tervetulleita suomalaisen yhteiskuntaan on onnistuneen maahanmuuttopolitiikan a ja o. Hän näkeekin keskustelun suomen kielestä ja sen vaatimuksesta olevan jäävuoren huippu, johon kulminoituu kokonaisvaltaempi työyhteisön valmius vastaanottaa ulkomaalaisia työntekijöitä. Lohdullisena viestinä on, että kotoutumisen mahdollistaminen on loppujen lopuksi hyvin pienistä asioista kiinni ja ihmiset etsivät usein aivan tavallista elämää turvallisessa yhteiskunnassa. Toinen prioriteetti koskee työvoiman tarvetta. Naghianin mukaan rekrytoinnin tulee olla tulevaisuusorientoitunutta ja kansainvälisiä osaajia tulee pyrkiä palkkaamaan erityisesti sellaisille aloille, jotka tulevat kasvamaan tulevaisuudessa, jotta saamme työntekijöitä tarvituille aloille. Raunio taas huomauttaa, että sen lisäksi, että pyrimme tunnistamaan avainalat ja saamaan osaajia sinne, on hyvä muistaa, että maahanmuutto toimii myös inhimillisen pääoman generaattorina, eikä sen lopputuloksia välttämättä ole tarpeellista tai mahdollista määrätä ennalta.

Suomi ison tehtävän edessä, mahdollisuudet onnistumiseen käsissämme

Paneelin johtopäätelmänä voidaan todeta, että Suomi on ison tehtävän edessä: suomalaisten työmarkkinoiden toimivaksi saattamisessa on lopulta kyse koko hyvinvointivaltion säilyttämisestä. Tunnelma toisen paneelin jälkeen on kuitenkin optimistinen: lähtötilanne on hyvä, suomalaisilla työmarkkinoilla sekä yhteiskunnassa laajemmin on paljon tekijöitä, joiden avulla haasteesta on mahdollista suoriutua kunnialla. Kaikki panelistit ovat yhtä mieltä siitä, että aiheen politisoitumista on pyrittävä välttämään. On fakta, että elinvoimainen Suomi tarvitsee lisää työvoimaa. Tämän tosiasian hyväksyminen ei voi olla kiinni poliittisista suhdanteista, vaan jokaisen päättäjän tulee se tiedostaa. Onnistuneen paneelikeskustelun lopuksi oli helppo yhtyä Minna Hulkkosen päätösajatukseen: ”Meitä on nyt monta, jotka haluaa onnistua, joten emmeköhän me hoida tämän homman kotiin.”

Käytännön esimerkki: Triple win -ohjelma Saksasta

Konferenssin viimeisenä antina kuultiin käytännön esimerkki kansainvälisestä rekrytoinnista. Saksalainen Triple Win -ohjelma liittyy filippiiniläisten sairaanhoitajien kestäväan rekrytointiin. Triple Win projektia esittelivät Björn Grüber ja Raymond Pascubillo GIZ:stä (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH).

Triple Win -ohjelman taustalla on ajatus kestävästä, vastuullisesta maahanmuutosta. Nimensä mukaisesti ohjelmalla on 'kolminkertainen voitto' -lähestymistapa kansainväliseen rekrytointiin. Tarkoitus on, että jokainen osapuoli voittaa: lähtömaa, Saksa ja sairaanhoitajat. Lähtömaan näkökulmasta on olennaista katsoa, onko maassa yllätyksellisesti pätevistä sairaanhoitajista, jotka voivat lähteä ulkomaille töihin. Kansainvälinen rekrytointi kyseisestä maasta on mahdollista vain, mikäli pätevistä osaajista on yllätyksellisesti eli heitä on työttöminä. Mikäli yllätyksellisesti on, kuten Filippiinien tapauksessa, sairaanhoitajien palkkaaminen ulkomaille parantaa sairaanhoitajien taitotasoa ja kotimaahan perheille lähetetyt rahalahetykset vähentävät köyhyyttä lähtömaassa. Vastaanottavan maan eli Saksan puolelta hyödyt ovat selviä: osaavat maahanmuuttajat voivat vastata



EU:n AMIF-rahaston
rahoittama

työvoimapulaan terveydenhoitoalalla. Sairaanhoitajat saavat ohjelman kautta mahdollisuuden kartuttaa tietoaan ja taitojaan, uusia työmahdollisuuksia sekä tietenkin rahallisen hyödyn palkan muodossa. Lisäksi Triple Win -ohjelmalla suojataan ulkomaille muuttavia sairaanhoitajia tietyiltä riskeiltä, joita alemman tulotason maista muuttavien työntekijöiden maahanmuuttoon voi liittyä. Esimerkiksi kielikoulutukselle on rahoitus, jolloin työntekijä itse ei joudu itse vastaamaan kuluista. Lisäksi ulkomailta palkattujen sairaanhoitajien palkat on sovittu selkeästi samoiksi kuin saksalaisilla työntekijöillä.

Tavoitteena on, että hankkeen kautta saapuneet sairaanhoitajat saavat pysyvän oleskeluluvan ja työskentelyluvan Saksasta ja näin vaikuttaakin käyvän: hanke on käynnistetty vuonna 2013 ja valtaosa hankkeen kautta Saksaan saapuneista sairaanhoitajista työskentelee edelleen Saksassa. Grüberin mukaan olennainen tekijä ohjelman onnistumisessa on, että filippiiniläiset sairaanhoitajat voivat rauhassa kotoutua Saksaan ja integroitua saksalaisille työmarkkinoille ilman pelkoa siitä, että he joutuvat pian palaamaan takaisin lähtömaahan.

Sairaanhoitajien rekrytointi tapahtuu vaiheissa. Ensimmäinen vaihe on työnantajien konsultointi ja sopimuksen allekirjoittaminen. Toisessa vaiheessa saksalaiset työnantajat ja halukkaat työntekijät Filippiineiltä matchataan. Kolmas vaihe on lähtöä edeltävä valmistelu, johon sisältyy mm. oleskeluluvan hankkiminen ja kieli- ja kulttuurikoulutusta lähtömaassa. Myös työnantajille järjestetään työpajaohjausta filippiiniläisten sairaanhoitajien työskentelytavoista. Neljännessä vaiheessa Filippiineiltä saapuneelle sairaanhoitajalle annetaan tukea Saksassa. Triple Win -ohjelma tukee sairaanhoitajaa muun muassa tutkinnon tunnustamisprosessissa. 90–95 prosenttia ohjelman kautta saapuneista sairaanhoitajista saa tutkinnon tunnustetuksi jo ensimmäisen työskentelyvuoden aikana.

Ohjelma on ollut onnistunut ja tällä hetkellä yli 3400 ohjelman kautta saapunutta sairaanhoitajaa työskentelee Saksan terveydenhuoltosektorilla. Saksalaisia työnantajia ohjelmassa on mukana noin 300.

Miltä Triple Win vaikuttaa Suomen omien rekrytointikokemusten pohjalta?

Triple Win -ohjelmaa kommentoi Päivi Vartiainen Tampereen ammattikorkeakoulusta. Vartiainen on tehnyt tutkimusta filippiiniläisten sairaanhoitajien rekrytoinnista Suomeen. Vartiainen totesi Triple Win -ohjelman olevan erinomainen esimerkki kestävästä, laillisesta ja oikeudenmukaisesta kansainvälisestä rekrytoinnista. Hänen mukaansa Suomen tulisi ottaa oppia Saksan Triple Win -mallista, jolla on tiettyjä etuja suomalaisen ulkomaisen työvoiman rekrytointiin verrattuna. Suomessa filippiiniläiset sairaanhoitajat tekevät töitä avustavissa toiminnoissa, vaikka heillä olisi neljän vuoden sairaanhoitajaopinnot taustalla. Toisin kuin Saksassa, Suomessa sairaanhoitajilta puuttuu selkeä reitti jatkaa opintoja Suomessa saadakseen sairaanhoitajan pätevyyden ja ammattinimikkeen. Toinen heikko kohta Suomen rekrytointikäytännöissä on se, että työ avustavassa sairaanhoitajan tehtävässä on yleensä määräaikainen. Vartiainen näkee, että ulkomailta saapuneille sairaanhoitajille tulisi myös Suomessa taata pitkäaikainen ammatillinen ja yhteiskunnallinen kotoutuminen. Vartiainen ehdottaakin, että Suomi alkaisi tekemään yhteistyötä Saksan kanssa oppiakseen heidän hyvistä käytännöistään ulkomaalaisten sairaanhoitajien rekrytoinnissa. Yhteistyön mahdollisuuksia on myös koko EU:n tasolla ja Vartiainen näkisi edulliseksi sen, että kaikki EU-maat,



EU:n AMIF-rahaston rahoittama

joilla on pulaa työntekijöistä, yhdistäisivät voimansa. Tätä ajatusta komission Grieco jo päivän ensimmäisessä paneelissa esittelikin.

Päivän päätös

Antoisan konferenssin päätteeksi kaikilta osallistujilta kysyttiin, mikä he kokevat olevan tärkein kehitettävä asia työperusteisen maahanmuuton edistämiseksi Suomessa. Viestiseinälle lähetetyistä vastauksista muodostui sanapilvi, jossa keskeisimmäksi kehityskohteeksi nousivat asenteet.

Mikä on tärkein kehitettävä asia työperusteisen maahanmuuton edistämiseksi Suomessa?

