Nyt on aika houkutella osaajat Suomeen!

Kokoomuksen keinot kansainvälisen rekrytoinnin lisäämiseksi

KOKOOMUS

Kokoomuksen keinot kansainvälisen rekrytoinnin lisäämiseksi

Nyt on aika houkutella osaajat Suomeen!

Hyväksytty eduskuntaryhmän kokouksessa 27.2.2020

Miksi Suomi tarvitsee lisää tekijöitä?

Suomen työikäinen väestö vähenee samaan aikaan, kun ikääntyneiden määrä kasvaa. Yhtälö haastaa hyvinvointimme perustaa. Pienenevän työikäisen joukon on kyettävä omalla työllään kannattelemaan kasvavan työelämän taakseen jättäneen joukon hyvinvointia. Jotta hyvinvointiyhteiskunnan palveluista voidaan huolehtia kestävästi ja palkansaajien verotus pitää kohtuullisena, tarvitsemme lisää työikäisiä työntekijöitä Suomeen.

Suomalaisille tuotteille olisi kysyntää maailmalla, mutta tekijäpulan vuoksi emme pysty vastaamaan tarpeeseen. Työtä jää tekemättä ja tuloja saamatta. Osaavan työvoiman haaste on edelleen ongelma monille yrityksille, vaikka koronasta aiheutuva talouskriisi on joillain aloilla lisännyt työvoiman tarjontaa. Pahimmillaan osaavan työvoiman puute muodostaa esteen yritysten kasvulle ja uusille investoinneille. Kymmenet tuhannet korkeasti koulutetut, jotka eivät vuosi sitten olisi Suomea harkinneet, ovat nyt potentiaalinen joukko, johon on kohdistettava markkinointia ja toimenpiteitä.

Supistuva työvoima vähentää investointeja Suomeen. Uusi tuotantolaitos kannattaa rakentaa maahan, jossa työvoima kasvaa. Esimerkiksi Ruotsiin investoidaan asiantuntijoiden mukaan tästä syystä Suomea enemmän.

Syntyvyyden lasku vaatii tarkkaa analyysia ja reagointia. Muutokset syntyvyydessä näkyvät työmarkkinoilla kuitenkin vasta vuosikymmenten viiveellä. Akuuttiin ongelmaan työvoimapula-aloilla on reagoitava nopeasti. Siksi tarvitsemme sujuvaa kansainvälistä rekrytointia ja lisää osaavia ulkomaisia tekijöitä Suomeen.

Sekä huippuosaajista että suorittavan tason ammattilaisista käydään globaalisti kovaa kilpailua. Kansainvälisessä rekrytoinnissa ei ole kyse hyväntekeväisyydestä. Työskentelyn Suomessa on oltava ulkomaalaiselle työntekijälle itselleen, hänen perheelleen, työnantajalle sekä yhteiskunnalle kannattavaa ja houkuttelevaa. Suomeen on oltava helppo tulla tekemään työtä, josta kaikki hyötyvät.

Kuinka paljon tarvitsemme tekijöitä lisää Suomeen?

Suomen väestönkasvu perustuu jo nyt kokonaan nettomaahanmuuttoon. Myös työllisten määrä on kasvanut 2000-luvulla ainoastaan ulkomaalaistaustaisten työllisten myötä. Tilastokeskuksen väestöennusteen mukaan Suomen väkiluku on 2030-luvulla kääntymässä laskuun. Työikäinen väestö on supistunut vuodesta 2010 alkaen. Ilman nettomaahanmuuttoa Suomen työikäinen väestö pienenisi 170 000 henkilöllä vuoteen 2030 mennessä.

Vuosikymmenessä suomalaisilta yrityksiltä ja julkiselta sektorilta häviäisi Pohjois-Karjalan verran potentiaalista työvoimaa.

Saamaan aikaan seuraavan kymmenen vuoden aikana yli 65 vuotiaiden määrä on kasvamassa yli 200 000 hengellä. Meillä on tällä vuosikymmenellä joka vuosi edellistä vuotta vähemmän työikäisiä ja enemmän palveluita tarvitsevia ikäihmisiä. Suomi tarvitsee lisää tulevaisuuden tekijöitä, jotta voimme turvata hyvinvointiyhteiskunnan palvelut.

Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2019 virkamiespuheenvuoron mukaan nykyistä työvoiman tarvetta ei voida kattaa pelkästään kotimaisilla työntekijöillä. Ulkomaisten tekijöiden todellinen tarve on työllisyysasteen nostamisen ja työvoiman saatavuuden turvaamisen kannalta vähintään 20 000 jopa 35 000 henkilöä vuodessa. Valtiovarainministeriön lokakuussa julkaiseman talousennusteen mukaan työperäisen maahanmuuton määränä pidetään 15 000. Tämän olettaman tuplaaminen nykyisillä työllisyysasteilla keventäisi kestävyysvajetta 0,8 prosenttiyksikköä.

Maahanmuuttoviraston tilastojen mukaan ensimmäinen oleskelulupa Suomeen työn perusteella myönnettiin vuonna 2019 noin 8800 henkilölle. Suomeen töihin muuttaneita EU-kansalaisia rekisteröitiin puolestaan noin 3600. Yhteensä Suomeen saapui viime vuonna työn perässä reilut 12 000 ulkomaalaista. Nykytasoon verrattuna tarvitsisimme siis vähintään noin 10 000 työperäistä maahanmuuttajaa lisää joka vuosi.

Mitä haasteita kohdataan, kun halutaan parhaat tekijät Suomeen?

Miksi selkeä enemmistö Suomeen työn perässä muuttavista ulkomaalaisista on EU-alueen ulkopuolelta, vaikka unionin sisällä työvoiman liikkuvuus on tehty helpoksi? Haasteena on se, että Suomi ei ole Euroopassa yksin työvoimatarpeensa kanssa. Koko Eurooppa kilpailee samoista osaajista. Huippuosaajien osalta nettopalkat ovat ratkaisevia. Suomessa palkat ja verotus eivät ole kilpailijamaihin verrattuna kilpailukykyiset. Palkkataso on nousussa myös perinteisissä lähtömaissa Itä-Euroopassa. Myös Suomen syrjäinen sijainti Euroopan työmarkkinoiden reunalla laskee houkuttelevuuttamme.

Suomen vetovoima on EU-alueen ulkopuolella huomattavasti parempi. Palkka on lähtömaihin verrattuna kilpailukykyinen ja maahan saavutaan usein jäädäkseen. Tästä syystä ulkomaisen työvoiman rekrytointi on painottumassa EU-alueen ulkopuolelle.

Haasteeksi EU-alueen ulkopuolella taas muodostuu erityisesti kaksi tekijää. Työlupaprosessi on moneen muuhun samasta työvoimasta kilpailevaan maahan verrattuna raskaampi ja hitaampi. Tämä vähentää sekä ulkomaisen työvoiman kiinnostusta Suomea kohtaan että kotimaisten yritysten halua rekrytoida työntekijöitä ulkomailta. Toinen haaste on Suomen työmarkkinan pienuus ja Suomeen tunnettavuus kansainvälisesti verrattuna Euroopan suurempiin maihin.

Miksi Suomeen on hidasta päästä töihin?

Kokoomuksen on helppo tukea hallituksen tavoitetta sujuvoittaa työperäisten oleskelulupien käsittelyä ja asettaa käsittelylle kuukauden määräaika. Tällä hetkellä työperäisen oleskeluluvan käsittely kestää maahanmuuttoviraston omien tietojen mukaan noin neljä kuukautta. Käsittelyaika on edelleen kohtuuttoman pitkä yritysten näkökulmasta, vaikka edellisen vaalikauden hallitus sai Kokoomuksen johdolla puolitettua käsittelyajan.

Perussyy työlupien pitkiin käsittelyaikoihin on prosessin monivaiheisuus. Ensimmäisessä vaiheessa TE-toimisto tekee osapäätöksen. Päätöstä varten TE-toimisto tarkistaa työsuhteiden ehtojen olevan kunnossa, arvioi työnantajan edellytykset huolehtia työnantajavelvoitteistaan sekä varmistaa työntekijän ansiotulon riittävän turvaamaan työntekijän toimeentulon Suomessa. Lisäksi TE-toimisto toteuttaa saatavuusharkinnan, eli arvioi onko kyseiseen tehtävään saatavilla kohtuullisessa ajassa työvoimaa Suomesta tai EU/ETA -alueelta. Käytänteet ja arviointitavat vaihtelevat alueittain, mikä osaltaan tekee järjestelmästä sekavamman. Saatavuusharkinta ei liity varsinaiseen työehtojen valvontaan ja arviointiin lainkaan, vaikka usein näin virheellisesti luullaan.

TE-toimiston käsittelyvaiheen jälkeen Maahanmuuttovirasto tekee oman päätöksen. Maahanmuuttovirasto selvittää päätöstä varten ulkomaalaislain 36 §:n nojalla yleiseen järjestykseen, turvallisuuteen sekä maahantulosäädösten toteutumiseen liittyvät seikat.

TE-toimiston käsittelyaika on tavallisesti 3–6 kuukautta TE-toimistosta riippuen. Käsittely Maahanmuuttovirastossa kestää 1-2 kuukautta. Parhaimmillaan käsittelyaika on noin neljä kuukautta, pahimmillaan prosessi venyy kahdeksaan kuukauteen. Tämä on sekä suomalaisen yritysten ja ulkomaisten työntekijöiden näkökulmasta kohtuuton aika.

Pitkittynyt lupaprosessi koskettaa myös Suomessa korkeakoulututkinnon suorittaneita ulkomaalaisia. Valmistumisen jälkeisen oleskeluluvan saaminen kestää maahanmuuttoviraston omien tietojen mukaan tällä hetkellä noin 2-3 kuukautta.

Miksi emme ensin ratkaise kohtaanto-ongelmia työmarkkinoilla?

Suomessa kärsitään samaan aikaan työvoimapulasta ja korkeasta työttömyydestä. Suomalaisia yrityksiä ja työttömiä ei pidä kohtaanto-ongelmista syyttää. Syyt löytyvät yhteiskuntamme rakenteista. Työttömien osaaminen ei kohtaa työn vaatimuksia, työ ja tekijät ovat eri paikkakunnilla tai sosiaaliturva luo kannustinloukkuja, jotka eivät kannusta ottamaan työtä vastaan. Lisäksi jäykät työmarkkinat eivät jousta tilanteissa, joissa muuten työntekijän ja työnantajan välillä olisi yhteisymmärrys työehdoista.

Kokoomus on esittänyt lukuisia työllisyystoimia sosiaaliturvan uudistamisesta, paikalliseen sopimiseen, joilla kaikkien Suomessa asuvien työttömyyttä saataisiin laskettua. Vaikuttavat työllisyystoimet eivät sulje pois kansainvälisen rekrytoinnin tehostamisen tarvetta. Tarvitsemme molempia! Ilman maahanmuuttoa työikäinen väestömme on supistumassa kaikkialla Suomessa. Tavoitteena tulee olla kasvava työikäinen väestö, josta mahdollisimman moni olisi töissä.

Suomessa työskentelyn myötä ulkomaalainen työntekijä saa myös oikeuden suomalaiseen sosiaaliturvaan. Sosiaaliturva on vakuutus elämän vastoinkäymisten varalle. On reilua, että veroja maksamalla Suomeen, on oikeutettu samaan turvaan kuin suomalaiset työntekijät.

Hyvään asumisperusteiseen sosiaaliturvaan liittyy kuitenkin kannustinongelmia ja väärinkäytön riskejä. Siksi sosiaaliturvan kokonaisuudistuksen yhteydessä olisi päivitettävä myös työperäisten maahanmuuttajien oikeudet sosiaaliturvaan. EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta tulevien työntekijöiden pitää ansaita oikeus suomalaiseen sosiaaliturvaan pitkäaikaisella työnteolla, joka osoittaa henkilön tulevan normaalissa elämäntilanteessa omalla työllään toimeen. Työluvan väärinkäyttötilanteissa on oleskelulupa peruutettava ja henkilö poistettava maasta nopeasti.

Työperäisten maahanmuuttajien työllisyys on pysyvästi huomattavasti korkeampi kuin suomalaisten työllisyys yleisesti. Haasteet liittyvät muilla syillä Suomeen saapuneisiin ryhmiin. Kokoomuksen periaatteisiin kuuluu, että Suomi on yhteiskunta, jonka kantaa kansainvälistä vastuuta ja antaa turvaa tarvitseville. On kuitenkin sekä turvapaikan saaneiden itsensä että koko yhteiskunnan kannalta ongelmallista, jos kotoutuminen uuteen kotimaahan ei onnistu. Kotouttamista on edelleen kehitettävä korostaen työn ensisijaisuutta. Työn hakemisen ja vastaanottamisen velvoitteen on astuttava voimaan heti oleskeluluvan saannin jälkeen. Nopea kiinnittyminen työmarkkinoilla avaa parhaan väylän päästä osaksi yhteiskuntaa ja edellytykset seistä omilla jaloillaan. Kotoutuminen on aina viime kädessä kuitenkin yksilön vastuulla.

Kotoutumisjärjestelmän kehittäminen tukee osaltaan työvoiman saatavuuden turvaamista, mutta se ei poista tarvetta lisätä ja sujuvoittaa kansainvälistä rekrytointia.

Johtopäätökset:

- Suomi tarvitsee sujuvaa kansainvälisten tekijöiden rekrytointia
- Kaksinkertaistetaan kansainvälinen rekrytointi kohdistaen se erityisesti huippuosaajiin ja työvoimakapeikkoaloihin
- Työlupaprosessia on sujuvoitettava. Suomesta käsin on oltava helppoa rekrytoida työvoimaa EU-alueen ulkopuolelta.
- Suomen on aktiivisesti markkinoitava Suomen työskentely- ja opiskelumahdollisuuksista
- Suomalaista sosiaaliturvaa ja kotoutumisjärjestelmää on uudistettava työntekoon kannustavammaksi

Sujuvasti töihin Suomeen - viisi konkreettista ratkaisua

1) Työlupa kahdessa viikossa sertifioiduille yrityksille

Työlupien käsittelyä voidaan nopeuttaa useista kuukausista kahteen viikkoon luomalla sertifioiduille yrityksille nopeampi lupamenettely. Turvallisuudesta ja työntekijän taustojen tarkastamisesta ei tingittäisi, mutta sertifikaatin johdosta hakijan kohdalla ei erikseen ennakkoon arvioitaisi työsuhteen ehtojen toteutumista. Viranomainen voisi luottaa sertifioidun yrityksen huolehtivan reilujen työehtojen noudattamisesta lähtökohtaisesti omavalvonnalla.

Luottamuksen ohella sertifikaatin saavan yrityksen on sitouduttava myös erityisvalvontaan. Työehtosopimuksen mukaisen palkan maksusta ja muiden työehtojen noudattamisesta varmistutaan siten, että yritys sitoutuu tiettyyn avoimuuteen ja raportointiin. Sertifioidun yrityksen työluvalla maahan saapuneiden työntekijöiden palkka- ja työaikatietojen on oltava ajan tasalla sekä viranomaisten tarkistettavissa.

Raportointivelvollisuuden ei ole tarkoitus olla yrityksille liian raskas, jotta myös paljon ulkomaista työvoimaa tarvitsevat pk-yritykset voisivat hankkia sertifikaatin. Sertifikaatti sujuvoittaisi myös kausityöntekijöitä tarvitsevien yritysten työvoiman saantia. Pienimmissä yrityksissä voitaisiin hyödyntää sertifioituja vuokratyövoimaa välittäviä yrityksiä, jolloin vastuu raportoinnista on työvoimaa välittävällä yrityksellä.

Laiminlyöntien seurauksena yrityksen sertifikaatti voidaan perua ja arvioida kaikkien työntekijöiden työluvat uudelleen. Rikkomuksista voitaisiin asettaa tuntuvia sakkoja.

2) Riittävät resurssit käsittelyyn ja prosessien automatisointi

TE-toimistojen käsittelyaikoja on saatu lyhennettyä lisäresursseilla. Lisäresursseja on kohdennettu erityisesti työehtojen toteutumisen etukäteisvalvontaan. Ongelmaksi on muodostunut se, etteivät Maahanmuuttoviraston resurssit työlupien hakijoiden taustojen tarkastamiseen ole kasvaneet samassa suhteessa. Hallituksen on vahvistettava resursseja pikatoimenpiteenä.

Automatisoinnilla voitaisiin nopeuttaa monia työlupaprosessin käsittelyvaiheita. Haasteet automatisoinnin edistämisen osalta eivät ole niinkään teknisiä vaan lainsäädännöllisiä. Hallituksen tulee pikaisesti päivittää lainsäädäntöä niin, että yhteiskunnassa laajemmin eri viranomaiset voisivat automatisoida valikoituja viranomaisprosesseja. Erityisen tärkeää olisi, että eri järjestelmät voisivat automaattisesti hakea ja yhdistellä tietoja eri tietokannoista.

3) Yrityksille mahdollisuus tukea työntekijää työluvan hakemisessa

Nykyisin hakuprosessia pitkittävät useassa tapauksessa puutteet hakemuksissa. Tavallisesti ulkomailta Suomeen työlupaa hakeva henkilö tekee hakemusta ensimmäistä kertaa. Haun on

oltava mahdollisimman selkeä, jotta virheiden määrä saadaan minimoitua. Sähköisessä haussa työnantajan tulisi voida hakijan luvalla esitäyttää hakemus ja tarkistaa hakemus ennen lähettämistä. Työnantaja voisi siis halutessaan tukea hakijaa ja nopeuttaa näin rekrytointia.

Lähtömaiden sujuvia haastatteluja varten on tiivistettävä yhteistyötä pohjoismaisten lähetystöjen kesken ja keskitettävä resursseja erityisesti lähetystöihin niissä maissa, joista Suomeen tullaa paljon töihin. Eniten työlupia myönnetään tällä hetkellä ukrainalaisille. Sähköiseen hakuun on kannustettava lupaamalla merkittävästi nopeampi käsittelyaika hakijalle.

4) Saatavuusharkinnasta tehokkaaseen jälkivalvontaan

Saatavuusharkinnasta vapautettujen erityisasiantuntijoiden osalta työlupaprosessi on saatu puristettua noin kuukauteen. Muiden ammattilaisten osalta saatavuusharkinta pitkittää työlupaprosessia. Saatavuusharkinta vie resursseja sekä TE-toimistoilta että yrityksiltä, jotka joutuvat todistelemaan työvoiman saatavuusongelmaa. Lisähankaluuden tuo eri työlupa-alueiden erilaiset tulkinnat saatavuusharkinta-velvoitteesta. Saatavuusharkintaan käytetty aika on pois muusta hakemusten käsittelystä.

Koko työlupaprosessin keskeisin tehtävä on huolehtia Suomen turvallisuudesta ja estää vaarallisia ihmisiä pääsemästä maahan. Toiseksi tärkein tehtävä on varmistua siitä, että suomalaisilla työmarkkinoilla toimitaan kunnioittaen työlainsäädäntöämme ja reiluja työehtoja. Jälkimmäisen arviointi ennakkoon on kuitenkin todella haastavaa. Siksi saatavuusharkinnan sijaan resursseja olisi käytettävä enemmän hakijoiden taustan tarkistuksiin sekä työehtojen toteutumisen valvontaan. Nykyinen saatavuusharkinta ei liity lainkaan työehtojen toteutumisen ennakkoarviointiin.

Jälkivalvonnassa voitaisiin hyödyntää esimerkiksi automaatiota ja tulorekisterin tulotietoja. Muiden työehtojen valvontaa voitaisiin tehostaa lisäämällä työsuojelun sekä poliisin tarkastusten resursseja. Resursseja vapautuisi ennakkovalvonnasta jälkivalvontaan. Lisäksi työsuojelutarkastajilla pitää olla nykyistä paremmat valtuudet määrätä liiketoimintakieltoja hallintoseuraamuksina rikkomuksista. Myös rangaistuksia laiminlyönneistä kiristetään.

5) Vastuu kokonaisuudesta yksiin käsiin uuteen kansainvälisen rekrytoinnin virastoon

Tällä hetkellä työlupaprosessin eri vaiheista vastuu on jakautunut sisäministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön sekä ulkoministeriön välillä. Jatkossakin sujuva lupaprosessi vaatii eri ministeriöiden sujuvaa yhteistoimintaa, mutta vastuu kokonaisuudesta sekä resurssit on keskitettävä työ- ja elinkeinoministeriöön.

Kootaan kansainvälisen rekrytoinnin virasto, jonne siirretään työ- ja oleskelulupaa käsittelevät henkilöt nykyisistä toiminnoista. Viraston vastuulle kuuluu kansainvälisen rekrytoinnin kokonaisuuden koordinointi. Tulosvastuun ja resurssien on oltava yksissä käsissä.

Kolme keskeisintä pullonkaulaa osaavan työvoiman saatavuudessa

1) Julkiselle sektorille työvoimaa ulkomailta

Julkisen sektorin työvoimapula pahenee. Kasvava palvelutarve yhdistettynä lisääntyneeseen eläköitymiseen asettaa ihmisten palveluille suuren haasteen. Meidän on vahvistettava julkisen sektorin edellytyksiä kansainväliseen rekrytointiin. Esimerkiksi hoitajamitoituksen saavuttaminen sotealalla edellyttää koulutusmäärien lisäämisen ohella käytännössä kansainvälistä rekrytointia.

Maahanmuuttajan työllistymisen esteenä erityisesti sote-alalle on useimmiten puutteellinen kielitaito. Kielitaitovaatimuksesta ei pidä tinkiä. Sen sijaan kieltenopetukseen on panostettava, jotta siirtyminen työelämään olisi mahdollista. Sote-alalla kielitaidolla on erityinen merkitys, koska kyse on potilasturvallisuuden varmistamisesta.

Kielitaitovaatimusten ylläpitäminen edesauttaa myös maahan tulevien kotoutumista ja integroitumista osaksi suomalaista yhteiskuntaa. Tarvitsemme kansallisen kielitaidon arviointityökalun, joka tukee kielten itseopiskelua ja etäopiskelua jo lähtömaassa.

Tulevaisuudessa terveydenhuollon ammattihenkilöitä tarvitaan lisää vuoteen 2035 mennessä eri arvioiden mukaan vaihdellen lähes 200 000. Tätä haastetta emme pysty ratkaisemaan yksin kansallisia koulutusmääriä nostamalla. Vaikka kieli olisi hallussa, haasteena on EU/ETA-maiden ulkopuolella koulutuksen saaneiden henkilöiden tutkintojen tunnustaminen, joka on erittäin pitkän ja hankalan byrokraattisen prosessin takana.

Henkilöstöpalveluyritykset ovat rekrytoineet Filippiineiltä jo usean vuoden ajan lähi- ja sairaanhoitajia sekä hoiva-avustajia julkisen sektorin työvoimapulaan vastatakseen. Motivaatio ja kyky oppia suomen kieltä ovat olleet erinomaisia. Lisäksi sairaanhoitajakoulutus on ollut korkeatasoista. Suomeen saapuneista filippiiniläisistä vain kahdeksan prosenttia (8 %) on lähtenyt pois. Tämä on osoitus siitä, että rekrytoinnissa on onnistuttu ja työntekijät ovat integroituneet Suomeen hyvin.

Lääkäreiden kohdalla Valviralla on selkeät vaatimukset siitä, mitä lääkärin ammatin harjoittamiseen edellytetään, ja lisäkoulutus ja tentit on keskitetty yhdelle taholle. Vastaavanlainen järjestelmä puuttuu hoitajilta. Hoitajien ammattipätevyyden täydennysprosessi on ollut yksittäisten irrallisten hankkeiden varassa, ja siitä puuttuu pidempikestoinen jatkuvuus.

Erilaiset hankkeet eivät ole muuttuneet pysyviksi käytännöiksi. Suomeen on luotava yksinkertainen malli, jolla muualta tulleiden hoiva-alan toimijoiden laillistaminen tehtäviinsä toimii kuten lääkäreiden kohdalla. Tämä on toteuttava keskitetysti Valviran alle.

Kokoomus esittää:

- Julkisen sektorin kielitaitovaatimuksista ei tingitä, vaan pidetään huolta maahan tulevien riittävästä kielikoulutuksesta.

- Kehitetään sähköinen kielitaidon arviointityökalu aluksi ammatilliseen koulutukseen, myöhemmin laajemmin koko koulutusjärjestelmän tarpeisiin
- Vahvistetaan informaatiota eri tasoisista suomen/ruotsin kielen opiskelumahdollisuuksista. Kielenopiskelun mahdollisuuksia tulee olla monipuolisesti tarjolla – myös niille, jotka eivät ole TE-palvelujen piirissä.
- Luodaan selkeät koulutuspolut EU/ETA-alueiden ulkopuolella koulutuksen saaneille ammattitaidon täydentämiseksi. Hoitajille luodaan lääkäreiden tutkintojen tunnustamista vastaava malli, jotta raskaasta ja kalliista arviointiprosessista päästään eroon. Vastuun on oltava selkeästi yhdellä taholla (Valvira).
- Varmistetaan riittävät muuntokoulutusmahdollisuudet, jolla aiemmin hankittua osaamista voi päivittää vastaamaan oman koulutusjärjestelmämme sisällöllisiä vaatimuksia. Erityisen tärkeä hoitoalalla. Sairaanhoitajille (esim. Ukraina, Filippiinit) rakennettava polku, jossa lähtömaassa suoritettu tutkinto, työkokemus ja opiskeltu Suomen kielen taito voivat pätevöittää sairaanhoitajan töihin Suomessa. Osa muuntokoulutuksesta voidaan antaa jo lähtömaassa.
- Toteutetaan Ukrainan kanssa pilottihanke, jossa vahvistetaan kansainvälistä rekrytointia erityisesti hoitoalan tarpeisiin. Lisäksi pyritään houkuttelemaan osaajia metallialan, ICT-sektorin ja maatalouden tarpeisiin.
- Laaditaan valtiosopimus Filippiinien kanssa. Filippiinien tärkein vientituote on työvoima. Sopimuksessa sovitaan, miten lähtömaassa voidaan avustaa esimerkiksi kielitaidon hankkimisessa ja suunnata koulutusta siten, että se olisi nopeasti täällä pätevöittävissä.
- Asetetaan määrällinen tavoite kansainväliselle rekrytoinnille erityisesti hoiva-alan tarpeet huomioiden.

2) Kansainväliset opiskelijat Suomen työmarkkinoille

Suomi tarvitsee väistämättä korkeakoulutettuja kansainvälisiä osaajia, jotta osaavan työvoiman saatavuus pystytään turvaamaan. Meidän täytyy löytää keinoja, joilla Suomi pystyy jatkossakin kilpailemaan kansainvälisistä osaajista ja joilla voimme auttaa Suomeen opiskelemaan tulevia osaajia työllistymään nykyistä sujuvammin. Talouskasvu ei voi jäädä osaajapulasta kiinni.

OECD:n Education at a Glance -raportin (2018) mukaan kotimaansa ulkopuolella opiskelevia kansainvälisiä opiskelijoita oli vuonna 2016 jo noin 5 miljoonaa ja heistä 3,5 miljoonaa opiskeli OECD-maissa. Tällä hetkellä Suomen korkeakouluissa opiskelee yli 20 000 ulkomaalaista tutkinto-opiskelijaa. Tämä on valtava potentiaali Suomelle.

Maat, kuten Suomi, joissa on runsaasti englanninkielistä koulutustarjontaa, ovat houkutelleet merkittävän määrän kansainvälisiä opiskelijoita. Kotimaansa ulkopuolella opiskelevien määrän kasvaminen ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kilpailu kansainvälisistä osaajista helpottuisi.

Korkeakoulutus ja tutkimus 2030 -visiotyön yhtenä tavoitteena on, että Suomi on osaavimman työvoiman kotimaa. Tavoitteen saavuttamiseksi Suomeen tarvitaan lisää ulkomaalaisia osaajia, kuten korkeakouluopiskelijoita ja tutkijoita.

Lupakäytännöt ovat yksi merkittävimpiä koulutusperäisen maahanmuuton ongelmia. Ruuhkautunut lupakäsittely viivästyttää ulkomaalaisten opiskelijoiden opintojen aloittamista. Tilanne on kestämätön, kun huomioi opiskelijoiden usein itse maksavan opiskelustaan Suomessa

Suomeen jäämisestä valmistumisen jälkeen pitää tehdä mahdollisimman helppoa. Kankeista ja byrokraattisista lupakäytännöistä on päästävä eroon. Edelleen suurin este työllistyä Suomeen on heikko suomen kielen taito. Tarvitsemme lisää kielikoulutusta ulkomaalaisille opiskelijoille ja tätä erityisesti tutkintoja tarjoavien korkeakoulujen on pyrittävä edistämään. Lisäksi voimme erilaisilla taloudellisissa kannustimilla houkutella ulkomaalaisia jäämään Suomeen töihin.

Kokoomus esittää:

- Mahdollistetaan ylioppilastutkinnon suorittaminen englannin kielellä. Tämä parantaa Suomen mahdollisuuksia markkinoida omaa korkeatasoista koulutusta.
- Yritysten ja kolmannen sektorin järjestämän kielitaitokoulutuksen tueksi luodaan tukijärjestelmä, jolla madalletaan näiden kynnystä järjestää koulutusta omaan lukuunsa.
- Korkeakoulujen on otettava strategiseksi tavoitteeksi kansainvälisten osaajien houkuttelu opiskelemaan Suomeen
- Korkeakoulujen on luotava kansainvälisille opiskelijoille vahvempaa yhteistyötä alueellisen elinkeinoelämän kanssa, jotta opiskelijoiden työelämäyhteyksiä voidaan vahvistaa
- Korkeakouluopiskelijoiden oleskelulupaprosessia kehitetään tukemaan kansainvälistä rekrytointia. Oleskelulupahakemus on voitava laittaa vireille ennen koulutuksen alkamista. Kansainvälisen rekrytoinnin viraston on yhdessä korkeakoulujen kanssa löydettävä tapa kohdentaa markkinointi onnistuneemmin ja aikatauluttaa haku oppilaitoksiin siten, että opiskelijan oleskeluluvan vireille laittaminen Suomeen on mahdollisimman jouheva.
- Perustetaan lisää kansainvälisiä päiväkoteja ja kouluja ulkomaalaisten osaajien houkuttelemiseksi Suomeen sekä työn ja perhe-elämän yhdistämiseksi.
- Korkeakoulut tarjoavat korkeakoulutaustaisten maahanmuuttajien pätevyyden täydentämisen lisäopintoja. Lisäopinnoissa suomen/ ruotsin kielen oppiminen integroidaan osaksi substanssiaineiden opetusta
- Mahdollistetaan joustavat ja tehostetut suomen/ ruotsin kielen opiskelumahdollisuudet tutkinto-opintojen aikana ja tutkinnon suorittamisen jälkeen.
- Luodaan malli, jolla EU/ETA-alueen ulkopuolelta tulleet opiskelijat voivat vähentää verotuksessa Suomeen töihin jäädessään maksamansa lukukausimaksut
- Myönnetään pysyvä oleskelulupa suomalaisesta korkeakoulusta valmistuneelle ulkomaalaiselle opiskelijalle

3) Suomen vahvuuksia markkinoitava aktiivisesti

Kansainvälinen kilpailu osaavasta työvoimasta on kovaa. Meillä on Suomessa hyvät mahdollisuudet pärjätä kilpailussa ja houkutella työntekijöitä. Vahvuutemme pitää kuitenkin viestiä aktiivisesti. Usealle Suomi tarjoaa mahdollisuuden elintason nostamiseen. Verotus on suhteellisen kireää, mutta toisaalta veroille saa myös vastinetta esimerkiksi laadukkaan koulutusjärjestelmän kautta. Suomi on myös turvallinen maa, jossa on puhdas ilma ja luonto aina lähellä. Tehokkaalla mainostuksella voimme kilpailla kansainvälisistä asiantuntijoista ja olla houkutteleva kohde koko perheen kannalta muuttaa työn perässä.

Pienellä maalla eivät resurssit riitä markkinointiin ympäri maailmaa. Siksi Suomeen houkuttelulle on uskallettava valita selkeitä painopisteitä. Potentiaalisia kohteita markkinoinnille ovat maat, joista Suomeen tullaan jo valmiiksi paljon töihin (Ukraina, Intia, Venäjä, Kiina sekä Filippiinit). Tärkeää on myös kohdistaa markkinointia ryhmiin, joilla on Suomeen entuudestaan kontaktipintaa.

Suomesta on perinteisesti muutettu työn perässä ulkomailla. Vasta viimeisinä vuosikymmeninä nettomaahanmuutto on kääntynyt Suomessa merkittävästi positiiviseksi. Maailmalla asuukin noin 300 000 Suomen kansalaista ja yli 1,6 miljoonaa suomalaistaustaista henkilöä. Suurin osa ulkosuomalaisista asuu Ruotsissa, Yhdysvalloissa tai Kanadassa. Suomi-kouluja on noin 140 eri puolilla maailmaa, yhteensä 45:ssä eri maassa. Näissä kouluissa opiskelee yhteensä noin 4200 lasta. Vuonna 2018 Suomesta muutti ulkomaille 19 148 henkeä, joista Suomen kansalaisia oli runsaat 11 500.

Ulkosuomalaiset ovat olleet tähän asti näkymätön ryhmä Suomen tarvitsemasta työvoimasta keskusteltaessa. Kotiinpaluusta on tehtävä tälle joukolle houkutteleva vaihtoehto kuuntelemalla tarkasti ulkosuomalaisten näkemyksiä vetovoimatekijöistä ja käytännön järjestelyistä. Hyödynnetään Ulkosuomalaisparlamentin osaamista ja asiantuntemusta tässä työssä.

Kokoomus esittää:

- Luodaan kohdennettu markkinointiohjelma Suomesta koulutus- ja työpaikkana ulkomaalaisille. Suomen vahvuuksien esille tuominen, turvallisuus, hyvä paikka asua perheille, koulutus, terveydenhoito, turvallisuus, luonto ja työntekijän oikeudet. Kohdennus erityisesti maihin, joissa paljon potentiaalista työvoimaa saatavilla. Lisäksi ulkosuomalaisille tarvitaan oma kohdennettu markkinointiohjelma sekä selvitys tekijöistä, jotka voisivat edesauttaa ulkosuomalaisten paluuta Suomeen.
- Suomen on vahvistettava englanninkielistä palvelutarjontaan. Keskeiset palvelut on oltava saatavissa myös englanniksi. Kaupunkeja ja kuntia voidaan tukea englanninkielisten palveluiden tarjoamisessa ulkomaiselle työvoimalle. Sujuva arki kansainvälisille asiantuntijoille on työskentelymahdollisuuksien ohella tärkeä vetovoimatekijä.
- Myös virastojen, kuten Kelan ja verottajan, on tarjottava kaikki lomakkeet myös englanninkielellä.
- Kotoutumispalveluiden tulee olla vaikuttavia, yksilölähtöisiä ja joustavia. Nykyisellään prosessi on byrokraattinen ja siihen sisältyy odottelua, vaikka juuri maahan

saapumisen jälkeen motivaatio kielen oppimiseen ja työllistymiseen on korkeimmillaan. Yksinkertaistetaan nykyistä järjestelmää, jotta voidaan tukea osaajien mukana maahan tulevia perheenjäseniä integroitumista yhteiskuntaan.

- Toteutetaan valtakunnallinen puoliso-ohjelma, jolla tuetaan ulkomaalaisten työntekijöiden puolisoiden työllistymistä työmarkkinoilla. Suomessa työvoiman ulkopuolella olevista puolisoista on 40% korkeakoulutettuja. Tässä joukossa on suuri työllisyys- ja osaamispotentiaali. Puolisoiden työllistyminen ja integroituminen on tärkeä vetovoimatekijä huippuosaajia houkuteltaessa. Puoliso-ohjelmista löytyy esimerkkejä Helsingistä ja Tampereelta.
- Perheenyhdistämisen toimeentulovaatimuksen peruste on, että perheenyhdistäjä kykenee omilla tuloillaan elättämään ydinperheensä Suomessa, eikä perheen tarvitse turvautua sosiaaliturvaan. STM:n ja Maahanmuuttoviraston laatimat ohjeelliset tulorajat edellyttävät esimerkiksi metallimieheltä, lähihoitajalta tai maataloustyöntekijältä puolison ja kahden lapsen saamiseen Suomeen 2600 euron nettotulon kuukaudessa. Lainsäädäntöä on muutettava niin, että jatkossa Maahanmuuttoviraston on otettava todelliset asumiskustannukset huomioon toimeentulovaatimusta arvioitaessa kasvukeskusten ulkopuolella.
- Luodaan sähköinen alusta, jolla suomalaiset yritykset voivat ilmoittaa avoimet työpaikkansa haettavaksi globaalisti ja ulkomaalaiset työnhakijat puolestaan tuoda osaamisensa näkyviin. Ulkomaiset työntekijät voivat profiilin luomalla ilmoittautua katalogiin, jossa heidän osaamisensa on suomalaisten yritysten nähtävissä.