KAUPPAKAMARI

Eduskunnan valtiovarainvaliokunnan työ- ja elinkeinojaosto
viite: HE 41/2023 vp 24.10.2023

LAUSUNTO HE 41/2023 vp HALLITUKSEN ESITYKSESTÄ VALTION TALOUSARVIOKSI VUODELLE 2024

Eduskunnan valtiovarainvaliokunnan työ- ja elinkeinojaosto on pyytänyt Keskuskauppakamarilta asiantuntijalausuntoa hallituksen esityksestä valtion talousarvioksi vuodelle 2024 pääluokasta 32 liittyen kotoutumiseen ja kansainväliseen osaamiseen. Erityisesti jaosto on pyytänyt näkemyksiä kotoutumisen kipupisteistä yritysten näkökulmasta sekä kansainvälisten osaajien rekrytointiin liittyvistä haasteista. Keskuskauppakamari kiittää mahdollisuudesta lausua ja esittää huomioinaan seuraavaa.

YLEISTÄ

Kuten talousarvioesityksen PL 32:n johdannossa todetaan, yritysten menestys perustuu osaavaan työvoimaan ja sen riittävyyteen. Siksi Keskuskauppakamari on huolestunut, että kauppakamareiden syyskuussa toteutetun yrityskyselyn mukaan lähes 60 prosenttia yrityksistä kärsii osaajapulasta. 66 prosenttia yrityksistä ilmoittaa, että osaajapula rajoittaa yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä. Kyselyyn vastasi 1154 yritystä eri puolilta maata, eri toimialoilta.

Eniten pulaa on työntekijöistä tekniikan aloilla, IT-alalla sekä kaupan ja palveluiden aloilla. Myös sote-alaa vaivaa henkilöstövaje. Suurin tarve yrityksissä on ammatillisen koulutuksen saaneille työntekijöille, joita tarvitsee kaikista koulutustaustoista eniten lähes 60 prosenttia yrityksistä. Ammattikorkeakoulutuksen saaneita tarvitaan eniten noin 25 prosentissa yrityksistä ja yliopistokoulutuksen saaneita reilussa 15 prosentissa yrityksistä.

Vaikka suhdannetilanne on vähentänyt työvoiman kysyntää ja helpottanut osaajapulaa vuoden takaiseen verrattuna, ei osaajapula näytä seuraavan talouden suhdanteita yhtä tiiviisti kuin aikaisemmin. Osaajapulasta näyttää muodostuneen yrityksiä ja koko Suomea vaivaava krooninen ongelma, jonka juuret ovat syvällä heikossa väestönkehityksessä sekä rakenteellisissa työvoiman kohtaanto-ongelmissa.

Osaavan työvoiman saatavuus ei saa muodostua pullonkaulaksi tulevalle talouskasvulle. Esimerkiksi vihreän siirtymän investointisuunnitelmat eri puolilla maata tarvitsevat toteutuakseen tekijöitä samoin kuin TKI-rahoituksen nostaminen. Osaajapulaan on etsittävä ratkaisuja pikaisesti, sillä muuten taloutemme mukautuu lähes huomaamatta potentiaaliaan pienemmälle tasolle. Yhtä ratkaisua ongelmaan ei ole vaan tarvitaan liuta erilaisia toimenpiteitä.

Hallituksen pohjoismainen työlinja saa yrityksiltä tukea, sillä kauppakamareiden kyselyssä yhdeksi tärkeimmistä toimenpiteistä osaajapulan helpottamiseksi nousee työn vastaanottamisen kannusteiden parantaminen.

Samaan aikaan kun rakenteellista työttömyyttä puretaan kotimaassa, pitää Keskuskauppakamari työperäistä maahanmuuttoa keskeisenä ratkaisuna

osaajapulaan. Paitsi, että työperäisellä maahanmuutolla pystytään helpottamaan yritysten osaajapulaa, pystytään sillä myös osittain korjaamaan Suomen väestörakenteeseen ikääntymisen myötä syntyviä haasteita. Keskuskauppakamarin mukaan on kannatettavaa, että talousarvioesityksen yhdeksi yhteiskunnallisista vaikuttavuustavoitteista on asetettu työperäisen maahanmuuton lisääntymisen vuonna 2024. Keskuskauppakamari kuitenkin huomauttaa, että oleskelulupiin perustuvan tavoitteen tulisi olla paljon esitettyä 18 705 oleskelulupaan kunnianhimoisempi. Esimerkiksi Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA on laskenut, että Suomi tarvitsee 44 000 henkilön vuosittaisen nettomaahanmuuton nykyisellä muuton ikä- ja sukupuolirakenteella, jotta syntyvien ja työikäisten ikäluokkien koko saadaan vakaantumaan pysyvästi.

KOTOUTUMINEN

Keskuskauppakamari pitää talousarvioesityksen kotoutumispolitiikkaa kannatettavana. Myös Keskuskauppakamari korostaa työnteon ratkaisevaa roolia kotoutumisessa – kaiken kotoutumispolitiikan tulisi tähdätä henkilöiden mahdollisimman nopeaan työllistymiseen. Turvapaikanhakijoidenkin pitäisi pystyä tekemään töitä nopeammin kuin kolmen tai kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun he ovat hakeneet turvapaikkaa.

Suomen tai ruotsin kielen oppiminen on tärkeää kotoutumisen kannalta. Kauppakamareiden yrityskyselystä selviää, että suurin syy (58% vastanneista), miksi yritykset eivät ole palkanneet kansainvälisiä osaajia on se, että yrityksen työtehtävissä vaaditaan äidinkielen tasoista kotimaisen kielen taitoa. Onkin tärkeää, että kielikoulutukseen suunnataan resursseja. Keskuskauppakamarin mukaan kielikysymyksestä ei pidä kuitenkaan tehdä liian suurta ongelmaa ja joustavuutta tarvitaan myös yritysten suunnalta. Lähes 80 prosenttia yrityksistä raportoi, että niiden henkilöstön englannin kielen taito on hyvää. Meillä tulisi olla tarjolla monipuolista kielikoulutusta työelämän eri tasoisiin tarpeisiin. Myös kielikoulutuksessa punaisena lankana tulisi olla työllistymisen ja työssä pärjäämisen. 36 prosenttia yrityksistä toivoo kauppakamareiden kyselyn perusteella taloudellista tukea kielikoulutuksiin kansainvälisten rekrytointien edistämiseksi.

Koska kielenoppimisessa voi mennä aikaa, maahanmuuttajien työllistymisen kannalta olisi tärkeää, että englanninkielisiä ammatillisia tutkintoja ja tutkinnon osia opetettaisiin nykyistä enemmän. Alueille ja oppilaitoksille tulisi antaa vapaus määrittää itse englanninkielisen opetuksen tarve yhteistyössä alueen yritysten kanssa.

Keskuskauppakamarin mukaan on erittäin hyvä, että kotoutumisen ja työllistymisen nopeuttamiseksi maahanmuuttajien osaamisen tunnistamista ja ohjausta vahvistetaan. Yli 20 prosenttia yrityksistä ilmoittaa kauppakamareiden yrityskyselyssä, että kansainvälisten tutkintojen ja osaamisen tunnistamisen vaikeus heikentää yrityksen valmiuksia rekrytoida kansainvälisiä osaajia.

Keskuskauppakamari arvioi, että tärkeä elementti kansainvälisten osaajien kotoutumisessa Suomeen on perheenyhdistämisen mahdollistaminen nykyistä paremmin. Nykyiset perheenyhdistämisen tulorajat tarkoittavat, että monella kipeästi tarvitulla työntekijällä (esim. teollisuuden, kaupan ja palvelualojen työntekijät, lähihoitajat ja sairaanhoitajat), ei ole koskaan mahdollisuutta tuoda perhettään Suomeen. Yritysten näkökulmasta tämä johtaa työntekijöiden tiheämpään

vaihtuvuuteen, koulutetun työvoiman lähtemiseen ja resurssien hukkaamiseen. Yhteiskunnan näkökulmasta kotoutumiseen suunnattuja panostuksia menee hukkaan, kun jo kotoutunut työntekijä palaa kotiinsa ja siirtyy toiseen maahan perheensä takia.

KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN REKRYTOINTIIN LIITTYVÄT HAASTEET

Keskuskauppakamari pitää Business Finlandin Work in Finland -toiminnan resurssointia, samoin kuin TE-hallinnon Work in Finland toiminnan resurssointia sekä Talent-rahoitusta erittäin kannatettavina. Suomi kilpailee parhaista kansainvälisistä osaajista ja työntekijöistä kansainvälisesti ja on tärkeää, että Suomi maana panostaa osaajien houkuttelemiseen.

Keskuskauppakamarin mukaan on hyvä, että yrityksiä tuetaan ensimmäisten kansainvälisten osaajien palkkaamisessa. Vain vajaa 40 prosenttia yrityksistä on kauppakamareiden kyselyn mukaan rekrytoinut tai vuokrannut kansainvälisiä osaajia viimeisen viiden vuoden aikana. Niillä, jotka kansainvälisiä rekrytointeja ovat tehneet, on valtaosin positiivisia kokemuksia. Vain n. 8 prosentilla oli ollut negatiivisia kokemuksia. Yritykset tarvitsevat kannusteita rekrytointikynnyksen ylittämiseen.

Yritysten suurimmat haasteet kansainvälisiin rekrytointeihin liittyen koskevat oleskelulupaprosessin sujuvuutta. Kauppakamareiden yrityskyselyn perusteella noin puolet yrityksistä pitää oleskelulupaprosessia kankeana. Vain reilu viisi prosenttia yrityksistä pitää oleskelulupaprosessia sujuvana tai erittäin sujuvana. Kolmannes yrityksistä ei osaa sanoa. Oleskelulupaprosessia on edelleen sujuvoitettava ja prosessin automatisointiin ja digitalisointiin on suunnattava resursseja. Keskuskauppakamari myös esittää, että oleskelulupaprosessin kokonaiskestoa nopeutettaisiin ottamalla käyttöön sähköinen tunnistautuminen. Nykyisin oleskelulupaprosessin vireillepanoon liittyvä Suomen edustustoissa tehtävä tunnistautuminen hidastaa ja vaikeuttaa oleskelulupaprosessia merkittävästi, samalla kun se syö Suomen edustustojen resursseja kohtuuttomasti.

60 prosenttia kauppakamareiden kyselyyn vastanneista yrityksistä on rekrytoinut kansainvälisiä osaajia työntekijätehtäviin. Asiantuntija- tai erityisasiantuntijatehtäviin on osaajia rekrytoinut vajaa 40 prosenttia yrityksistä. Kauppakamareiden kyselystä käy ilmi, että yrityksillä on suurin tarve tällä hetkellä ammatillisen koulutuksen saaneista työntekijöistä, ns. ”duunareista”. Näiden työntekijöiden kansainvälistä rekrytointia haittaa saatavuusharkinta. Saatavuusharkinta on kauppakamareiden kyselyn mukaan ollut haasteena reilulle kolmannekselle yrityksistä ja seitsemän prosenttia yrityksistä kertoo saatavuusharkinnan estäneen rekrytoinnin. Alle 20 prosenttia yrityksistä kertoo, että saatavuusharkinnalla ei ole ollut vaikutuksia kansainvälisiin rekrytointeihin. Keskuskauppakamarin näkemyksen mukaan saatavuusharkinnasta tulee luopua kansainvälisten rekrytointien helpottamiseksi.

KESKUSKAUPPAKAMARI

Johanna Sipola
varatoimitusjohtaja