

Tutkimus työvoiman kansainvälisestä liikkuvuudesta ja kansainvälisestä rekrytoinnista Suomessa

Pohjois-Karjalan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Työvoiman liikkuvuus Euroopassa -hanke



Sisällysluettelo

Yhteenveto	3
1. Tutkimuksen tausta ja toteutus.....	5
1.1. Työvoiman liikkuvuus Euroopassa-hanke.....	5
1.2. Kahdesta osasta koostuva kokonaisuus	5
1.2.1. Tilastotietoon pohjautuva tarkastelu työvoiman liikkuvuudesta EU/ETA -alueelta Suomeen.....	6
1.2.2. Haastattelu- ja kyselytutkimus: ulkomailta työntekijöitä rekrytoineet Suomessa toimivat työnantajat	6
2. Tilastotietoon perustuva tarkastelu työvoiman liikkuvuudesta EU/ETA-alueelta Suomeen.....	8
2.1. Tilastotarkastelun tuloksia.....	8
2.2. Havainnot 1. sidosryhmätyöpajasta	13
2.3. Tilastotarkastelun yhteenveto ja päätelmiä	14
3. Ulkomailta työntekijöitä rekrytoineiden yritysten kokemukset ja tarpeet	16
3.1. Sähköisen kyselyn tulosten yhteenveto	16
3.2. Haastatteluiden havaintojen yhteenveto	25
3.3. Havainnot 2. sidosryhmätyöpajasta	33
3.4. Kysely- ja haastattelututkimuksen yhteenveto	35
4. Säännöllisempi prosessi työvoiman liikkuvuuden tarkastelussa?	39
4.1. Keskeisten havaintojen validointi kolmannessa sidosryhmätyöpajassa	39
4.2. Ehdotus säännöllisemmästä prosessista työvoiman liikkuvuuden tarkastelussa	42

Yhteenveto

Pohjois-Karjalan ELY-keskus toteuttaa Työvoiman liikkuvuus Euroopassa -hanketta, jota on rahoitettu Euroopan Sosiaalirahastosta (ESR). KPMG Oy Ab on hankkeen toimeksiannosta toteuttanut tutkimuksen työvoiman kansainvälisestä liikkuvuudesta ja kansainvälisestä rekrytoinnista Suomessa. Tutkimus koostui kahdesta osa-alueesta. Ensimmäisessä tutkimusosiossa keskityttiin olemassa olevan tilastotiedon teoreettiseen tarkasteluun työvoiman liikkuvuudesta EU/ETA -alueelta Suomeen. Toinen tutkimusosio tehtiin haastattelu- ja kyselytutkimuksena ulkomailta työntekijöitä rekrytoineille Suomessa toimiville työnantajille. Tilasto-, kysely- ja haastattelututkimusten lisäksi osana tutkimusta järjestettiin kolme työpajaa sidosryhmille, joissa selvitettiin kansainvälisen rekrytoinnin nykytilaa ja validoitiin tutkimustuloksia. Tässä raportissa esitellään KPMG:n tekemän tutkimuksen tulokset kokonaisuudessaan.

Ensimmäisessä tutkimusosiossa esiteltyjen tilastojen määrä ja kirjavuus osoittavat yhtäältä, että tietoa ulkomaisten työntekijöiden määrästä on saatavilla, mutta toisaalta tieto on hajaantunutta ja segmentoitunutta. Kattavan kuvan saaminen kansainvälisen työvoiman liikkuvuudesta edellyttää systemaattisempien ja säännönmukaisempien prosessien kehittämistä sekä ennen kaikkea kyvykkyyttä yhdistellä eri tietolähteistä saatavaa informaatiota.

Tutkimustulosten perusteella selkeimmin ja helpoiten tuotettava holistisin kokonaiskatsaus ulkomaisten työntekijöiden lukumäärästä näyttää pohjautuvan erityisesti Eläketurvakeskuksen (ETK) aineistoihin. Eläketurvakeskuksen aineistoista saadaan selville:

- 1) Suomessa työskentelevien, mutta toisissa EU/ETA-maissa vakuutetuille henkilölle myönnettyjen todistusten lukumäärät (A1-todistukset). Tämä määrä sisältää sekä sellaiset henkilöt, jotka ulkomainen työnantaja on lähettänyt Suomeen sekä esimerkiksi sellaiset henkilöt, jotka asuvat toisessa EU/ETA-maassa tai Sveitsissä ja ovat töissä asuinmaansa lisäksi Suomessa.
- 2) Suomessa työskentelevien ja Suomessa työeläkevakuutettujen EU/ETA-kansalaisten määrät

ETK:n tuottamien aineistojen yhteistarkastelu osoittaa, että työllisten EU/ETA-kansalaisten arvioitu kokonaismäärä (vuoden 2019 tietoihin perustuen) olisi 114 593 henkilöä. Tähän lukuun liittyy kuitenkin epävarmuustekijöitä A1-ilmoitusten rekisteröinnin sekä toisaalta myös työeläkevakuutettujen ”kansalaisuus tuntematon” luokan osalta. Mainittu kokonaisluku on siis todennäköisesti liian alhainen arvio ja Suomessa työssä olevien EU/ETA-kansalaisten kokonaismäärä lienee pikemminkin yli 120 000. A1-ilmoituksiin ja työeläkevakuutettujen lukumäärään perustuva arvio sisältää myös Suomessa työn vuoksi pendelöivien henkilöiden määrän. Eniten työntekijöitä EU/ETA -alueelta Suomeen on saapunut Virosta, Puolasta ja Saksasta.

Kokonaiskuvaa on täydennetty tarkastelemalla myös esimerkiksi Lounais-Suomen aluehallintoviraston aineistoa Suomeen saapuneista lähetetyistä työntekijöistä. Vuoden 2019 tilastojen perusteella merkittävimpiä lähetävien yritysten kotimaita ovat Viro, Saksa, Puola ja Liettua. Yksittäisistä toimialoista korostuvat erityisesti talonrakentamisen toimiala sekä koneiden ja laitteiden korjauksen, huollon ja asennusten toimiala. Valtaosa lähetetyistä työntekijöistä työskentelee pääkaupunkiseudulla. Maahanmuuttoviraston aineisto puolestaan osoittaa, että EU-rekisteröintiä hakeneista henkilöistä valtaosa oli kotoisin Virosta ja muita merkittäviä hakijoiden kotimaita olivat Saksa, Romania, Ranska sekä Yhdistynyt Kuningaskunta.

Selvityksen tekijöiden näkemyksen mukaan nykyistä säännöllisempi ja kattavampi prosessi työvoiman liikkuvuuden tarkastelussa edellyttäisi, että omistajuus asiasta olisi yhdellä taholla. Vastuu säännönmukaisten tilastojen tuottamisesta olisi luontevimmin Tilastokeskuksella.

Toisessa tutkimusosiossa selvitettiin ulkomailta työntekijöitä rekrytoineiden yritysten kokemuksia ja tarpeita kysely- ja haastattelututkimuksella. Kyselyyn vastasi 80 organisaatiota ja haastatteluihin osallistui edustajia 32 eri organisaatiosta. Tutkimuksessa havaittiin yrityksissä olevan paljon kysyntää etenkin asiantuntijoille ja erityisasiantuntijoille. Lisäksi yrityksiin on palkattu kansainvälistä työvoimaa sekä johtottava suorittaviin tehtäviin. Haastattelujen perusteella Suomessa tulee jatkossa olemaan tarvetta rekrytoida osaajia suorittaviin tehtäviin ulkomailta, koska kotimaisen työvoiman ei uskota riittävän tulevaisuudessa esimerkiksi palvelualoilla ja teollisuudessa. Rekrytointitilanteessa kansallisuudella ei ole merkitystä, vaan yrityksissä tärkeintä on löytää juuri oikeanlaista osaamista.

Kansainvälisiä rekrytointeja tehdessä yritykset hyödyntävät paljon yksityisiä palveluita. Yrityksissä käytetään apuna erilaisia rekrytointiyrityksiä ja kumppaneita, kansainvälisesti tunnettuja verkkosivustoja sekä sosiaalisen median alustoja. Julkisten palveluiden (esimerkiksi TE-toimistot sekä te-palvelut.fi -verkkosivusto) hyödyntäminen rekrytoinneissa on vähäisempää.

Pääosa kysely- ja haastattelututkimukseen vastanneista yrityksistä koki onnistuneensa kansainvälisessä rekrytoinnissa hyvin. Onnistumisissa korostettiin sitä, että töiden sujuvuus ja viihtyminen työpaikalla eivät yksistään riitä. Jotta rekrytointi onnistuu ja kansainvälinen osaaja saadaan jäämään Suomeen, integroitumisen on onnistuttava myös työelämän ulkopuolella. Työelämän ulkopuolisilla verkostoilla on tässä huomattava merkitys sekä sillä, löytääkö mahdollisesti mukana muuttava puoliso itselleen töitä ja millaisia koulupaikkoja mahdollisille lapsille on tarjolla.

Vastaajista suurimmalla osalla on tarpeita rekrytoida ulkomailta osaajia myös tulevaisuudessa. Muutamilla aloilla koettiin, että ulkomaisen työvoiman saaminen Suomeen on ehto toiminnan jatkumiselle, koska kotimainen työvoima ei tule tulevaisuudessa riittämään. Myös niissä organisaatioissa, joissa tällaista painetta ei esiintynyt, oli tarkoitus jatkaa kansainvälisiä rekrytointeja.

Palveluiden tarpeen suhteen kysely- ja haastattelututkimukseen vastaajat toivoivat enemmän keskitettyjä palveluita. Vastaajien mielestä lupaprosessi ja sen eri vaiheet ja toimivaltaiset viranomaiset näyttäytyivät melko monimutkaisena kokonaisuutena ja tähän kaivattiin keskitetysti apua viranomaisilta. Toisaalta havaittiin puutteita siinä, miten hyvin julkisia palveluita tunnetaan. Puutteena nostettiin esiin mm. Migrin prosessien kesto, joiden nopeuttamiseksi toivottiin erilaisia toimia. Lisäksi tutkimukseen osallistuneet toivoivat lisää palveluita kotouttamiseen ja arkielämässä tukemiseen sekä palvelumallia puolison työnhaussa avustamiseen.

1. Tutkimuksen tausta ja toteutus

1.1. Työvoiman liikkuvuus Euroopassa-hanke

Tämä tutkimus on osa Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen toteuttamaa Työvoiman liikkuvuus Euroopassa -hanketta, jonka tavoitteena on edistää osaavan työvoiman saatavuutta kansainvälisen rekrytoinnin keinoin. Hanketta on rahoitettu Euroopan Sosiaalirahastosta (ESR) ja se jatkuu 31.12.2021 saakka.

Työvoiman kansainvälistä liikkuvuutta kuvaava tieto on hajallaan eri lähteissä, ja tästä syystä kattavan kokonaiskuvan muodostaminen on vaikeaa. Työvoiman liikkuvuus Euroopassa -hanke on tilannut KPMG:ltä tutkimuksen, jonka tavoitteena on erityisesti ymmärryksen lisääminen EU/ETA -alueelta Suomeen kohdistuvasta työvoiman liikkuvuudesta ja suomalaisten yritysten ja muiden organisaatioiden harjoittamasta kv-rekrytoinnista. Edelleen tavoitteena on, että tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää jatkossa palveluiden kehittämisessä, ennakointityössä ja Suomen vetovoimaisuuden edistämisessä.

1.2. Kahdesta osasta koostuva kokonaisuus

Tutkimus koostuu kahdesta osakokonaisuudesta, jotka on esitelty alla olevassa taulukossa yhdessä keskeisten tutkimuskysymysten kanssa.

Taulukko 1. Tutkimuksen kaksi osakokonaisuutta ja keskeiset tutkimuskysymykset

Osakokonaisuus	Keskeiset tutkimuskysymykset
1. Olemassa olevaan tilastotietoon pohjautuva teoreettinen tarkastelu työvoiman liikkuvuudesta EU/ETA -alueelta Suomeen	<i>Kuinka paljon ulkomaalaisia työntekijöitä on Suomessa?</i>
	<i>Mitkä ovat heidän lähtömaansa ja miten työntekijät ovat sijoittuneet alueellisesti?</i>
	<i>Missä tehtävissä ja millä toimialoilla nämä työntekijät työskentelevät?</i>
	<i>Minkälaisia työsuhteet ovat luonteeltaan ja kestoltaan?</i>
2. Haastattelu- ja kyselytutkimus: ulkomailta työntekijöitä rekrytoineet Suomessa toimivat työnantajat	<i>Tarpeet, tilanteet ja tehtävät, joihin rekrytoidaan kansainvälisiä työntekijöitä</i>
	<i>Väylät, palvelut ja yhteistyökumppanit, joita työnantaja käyttää kv-rekrytoinnissa</i>
	<i>Onnistumisia ja epäonnistumisia kansainvälisessä rekrytoinnissa työnantajan näkökulmasta sekä syitä onnistumisiin ja epäonnistumisiin</i>
	<i>Tarpeet ja suunnitelmat rekrytoida ulkomailta tulevaisuudessa</i> <i>Palveluiden tarve</i>

Tutkimuksen toteutus käynnistyi elokuussa 2020, jolloin järjestettiin aloituskokous Työvoiman liikkuvuus Euroopassa -hankkeen ja KPMG:n välillä. Kokouksessa käytiin läpi KPMG:n laatima toteutussuunnitelma, tutkimuksessa käytettävät menetelmät, aikataulu sekä sovittiin työn rajauksista. Kotoutuminen teemana rajattiin tutkimuksen ulkopuolelle. Tilaaajan toiveen mukaisesti painotuksena tutkimuksessa pidettiin nimenomaan

työperäinen maahanmuutto. Maantieteellisenä fokusalueena oli puolestaan EU/ETA-alue, mutta ei muita alueita pois sulkevasti.

1.2.1. Tilastotietoon pohjautuva tarkastelu työvoiman liikkuvuudesta EU/ETA -alueelta Suomeen

Ensimmäisen osakokonaisuuden alla työ aloitettiin nopeasti relevantiksi katsottavien tilastoaineistojen tunnistamisella. Aineistoista kerättiin alustavat tiedot seuraavista muuttujista: tilaston laatija, tilaston nimi, linkki tai www-sivu, tilaston kuvaus, kohderyhmä, aineiston keräystapa, frekvenssi, viimeisimmät tiedot työvoiman kansainvälisen liikkuvuuden osalta, muuta huomioitavaa sekä tilastoon liittyvä yhteystaho. Työvaiheen aikana tunnistettuja tilastoaineistojen tuottajia olivat muun muassa Aluehallintovirasto, Digi- ja väestötietovirasto, Eläketurvakeskus, Kela, Maahanmuuttovirasto, Rakennusteollisuus, Tilastokeskus ja Verohallinto. Tarkempi kuva tilastoaineistoista saatiin lähettämällä tietopyyntöjä tilastoista vastaaville organisaatioille.

Kerätyt tiedot esiteltiin osallistujille ensimmäisessä sidosryhmätyöpajassa¹, joka järjestettiin marraskuussa 2020. Työpajaan osallistui tilaajan ja viranomaistahojen lisäksi edustajia tilastoja tuottavista organisaatioista. Työpajassa KPMG esitteli kerätyt tilastoaineistot ja täydensi tietoja työpajan yhteydessä käytyjen keskustelujen aikana. Lisäksi työpajassa tuotiin esille kaksi vaihtoehtoa nykyistä säännöllisemmästä prosessista kuvaamaan työvoiman kansainvälistä liikkuvuutta. Työpajan jälkeen tarkentavia keskusteluja jatkettiin Eläketurvakeskuksen ja Verohallinnon kanssa, koska näiden organisaatioiden katsottiin vastaavan keskeisistä tietoaaineistoista. Tämän osakokonaisuuden keskeiset havainnot koottiin yhteen tammi-helmikuussa 2021, ja ne validoitiin yhdessä osallistujien kanssa maaliskuussa 2021 järjestetyssä kolmannessa sidosryhmätyöpajassa.

1.2.2. Haastattelu- ja kyselytutkimus: ulkomailta työntekijöitä rekrytoineet Suomessa toimivat työnantajat

Myös toisen osakokonaisuuden toteutus käynnistettiin pian aloituskokouksen jälkeen laatimalla sähköisen kyselyn ja haastattelujen runkojen luonnosversiot. Kysely pidettiin tarkoituksella tiiviinä, jotta siihen vastaaminen olisi nopeaa ja tätä kautta mahdollisimman houkuttelevaa yritysten näkökulmasta. Kyselyyn sisällytettiin vain muutamia keskeiseksi katsottuja taustakysymyksiä, jotka koskivat yrityksen sijaintia (maakunta), kokoa, toimialaluokkaa ja työntekijöiden lukumäärää sekä yrityksessä käytettävää työkieltä. Kyselyn avulla hahmotettiin niin nykytilannetta kuin tulevaisuutta ulkomaisen työvoiman rekrytointien osalta sekä onnistumisia ja haasteita rekrytointeihin liittyen. Kyselyyn oli mahdollista vastata vajaan kahden kuukauden ajan loppuvuonna 2020. Kysely mainostettiin useissa eri kanavissa, esimerkiksi KPMG:n uutiskirjeessä, sosiaalisessa mediassa (LinkedIn, Twitter ja Facebook), suoraan yrityksille kohdistetuissa sähköposteissa sekä tilaajan omissa verkostoissa.

Kyselyaineiston analyysi aloitettiin kyselyn ollessa vielä avoinna. Vastanneiden oli myös mahdollista jättää yhteystietonsa, mikäli heitä sai kuulla tarkemmin haastattelun kautta. Kyselyssä kautta tunnistettiin hieman yli 10 haastateltavaa. Yrityshaastattelujen toteutus ajoittui joulukuusta 2020 helmikuuhun 2021 ulottuvalle ajanjaksolle. Jokainen haastattelu pohjautui ennakoon laadittuun teemahaastattelurunkoon, jonka lisäksi haastateltavalla oli mahdollisuus kysyä muutamia tarkentavia kysymyksiä haastattelujen yhteydessä.

¹ Tarkemmat tiedot sidosryhmätyöpajoista (ajankohta, osallistujamäärät) selviävät raportin liitteestä 1.

Sähköisen kyselyn ja haastattelujen tuloksista tehdyt havainnot koottiin yhteen tutkimuksen toiseen sidosryhmätyöpajaan (helmikuu 2021), johon osallistui sekä viranomaisten että työnantajien edustajia. Työpajaan sisältyneissä yhteiskeskusteluissa käytiin tarkemmin läpi työnantajien tarpeita kansainvälisen rekrytoinnin näkökulmasta sekä pohdittiin, minkälaisilla palveluilla tai toimilla julkinen sektori voisi tukea yritystä ulkomaisen työvoiman rekrytoinnissa.

Tutkimuksen tavoitteet, työn toteutuksen menetelmät sekä kahden osakokonaisuuden keskeiset havainnot on kirjattu tähän raporttiin. Tämä raportti sisältää myös ehdotuksen säännöllisemmästä prosessista työvoiman liikkuvuuden tilastoaineiston tarkasteluun. Tutkimuksen keskeiset havainnot esiteltiin kolmannessa sidosryhmätyöpajassa maaliskuussa 2021. Työpajassa käydyt keskustelut otettiin työssä huomioon, jonka jälkeen raportti viimeisteltiin ja luovutettiin Pohjois-Karjalan ELY-keskukselle 15.4.2021.

Työn valmistuttua järjestetään virtuaalinen seminaari kevään 2021 aikana tutkimuksen keskeisten havaintojen levittämiseksi.

2. Tilastotietoon perustuva tarkastelu työvoiman liikkuvuudesta EU/ETA-alueelta Suomeen

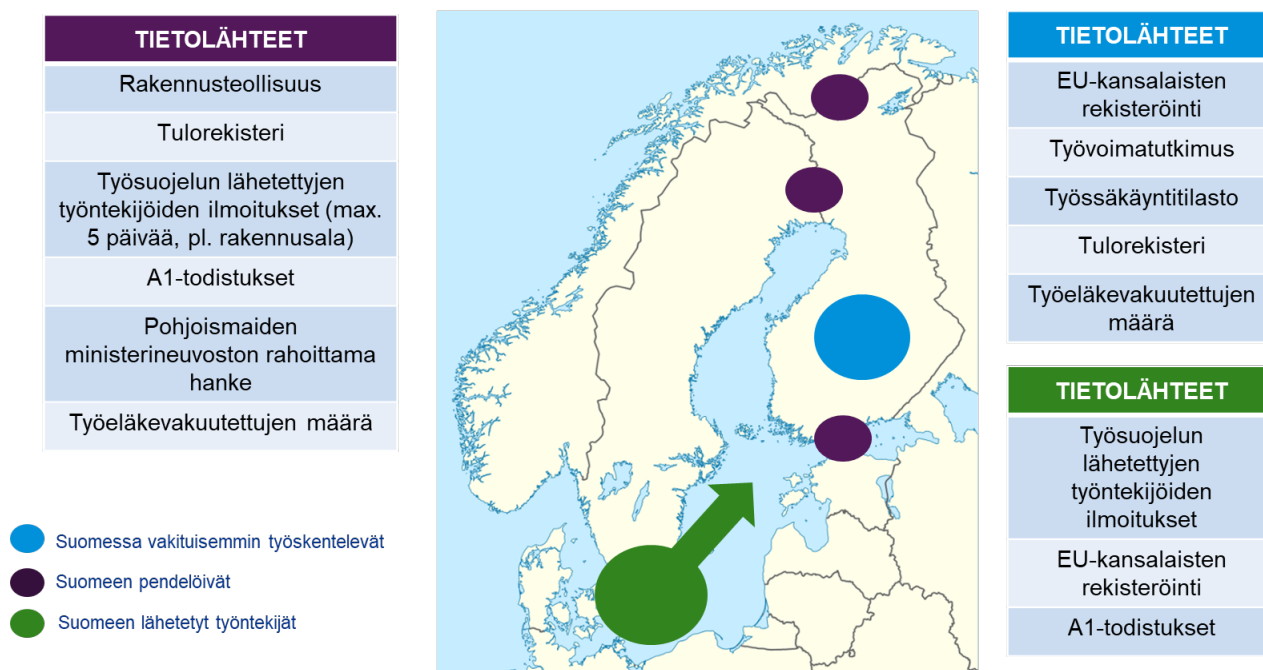
2.1. Tilastotarkastelun tuloksia

Tämän selvityksen yhteydessä kartoitettiin eri viranomaistoimijoiden ja muiden organisaatioiden koostamia tilasto- ja rekisteriaineistoja kansainvälisen työvoiman (EU/ETA) määrästä Suomessa. Selvityksen yhteydessä kansainvälisen työvoiman muodostamaa kokonaisjoukkoa ja kattavia tilasto- ja rekisteriaineistoja segmentointiin kolmeen tarkasteluluokkaan. Karkealla tasolla kansainvälisen työvoiman voidaan katsoa muodostuvan kolmesta segmentistä, jotka ovat:

1. Suomessa vakituiseemmin työskentelevät ulkomaan kansalaiset
2. Suomeen työperäisesti pendelöivät henkilöt sekä
3. Suomeen lähetetyt työntekijät.

Alla olevassa kuviossa on havainnollistettu eri segmentteihin kohdistuvia keskeisiä tunnistettuja tilasto- ja rekisteriaineistoja.

Kuva 1. Selvityksen yhteydessä tunnistetut tietolähteet eri segmentteittäin



Kuten yllä olevasta kuviosta käy ilmi, eri viranomaistahojen ja muiden toimijoiden ylläpitämät tilasto- ja rekisteriaineistot ovat varsin fragmentoituneita ja osittain myös päällekkäisiä kattaen useampaa kokonaisjoukkoa kuvaavaa segmenttiä. Tässä luvussa on avattu yksityiskohtaisemmin keskeisten tunnistettujen tilasto- ja rekisteriaineistojen sisältöä, kattavuutta ja tiedontuotantometodeja.

MAAHANMUUTTOVIRASTO – EU-KANSALAISTEN REKISTERÖINTI

Maahanmuuttovirasto kerää ja ylläpitää EU-kansalaisten rekisteröintiä koskevaa aineistoa.² Voimassa olevan lainsäädännön mukaan EU/ETA-maiden, Liechtensteinin tai Sveitsin kansalainen ei tarvitse oleskelulupaa Suomeen. **Jos oleskelu sen sijaan kestää yli kolme kuukautta, oleskeluoikeus pitää rekisteröidä.** EU-kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä oleskeluun liittyvät asiat siirtyivät Poliisilta Maahanmuuttovirastolle vuonna 2017. Tilasto pohjautuu EU-kansalaisten tekemiin oleskeluoikeushakemuksiin ja tilasto päivitetään kerran kuukaudessa.

Viimeisten tilastotietojen mukaan ajanjaksolla 02/2020 – 03/2021 EU-kansalaisten rekisteröintihakemuksia käsiteltiin yhteensä 9251 kappaletta. Valtaosa (4152 eli 44,9 %) hakemuksista koski työskentelyä Suomessa. Hakemusten kokonaisuudesta myönteisiä päätöksiä oli yhteensä 8196 kappaletta. Ikäryhmittäin tarkasteluna valtaosa hakijoista oli 18-34 vuotiaita (4820) sekä 36-64 vuotiaita (3006). Hakijoiden kansalaisuuden perusteella tarkasteltuna **valtaosa hakijoista oli kotoisin Virosta** (1902). Muita merkittäviä hakijoiden kotimaita olivat Saksa (741), Romania (691), Ranska (569) sekä Yhdistynyt Kuningaskunta (560).

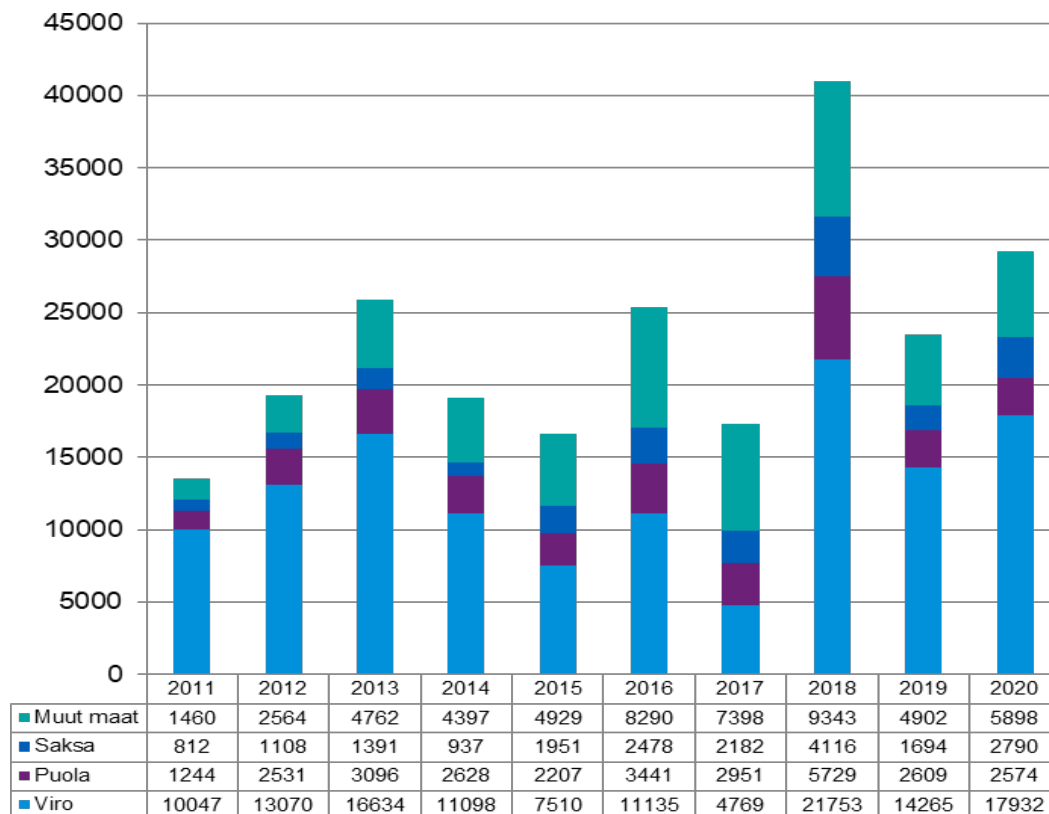
ELÄKETURVAKESKUS – A1-TODISTUKSET SEKÄ TYÖELÄKEVAKUUTUSTIEDOT

Eläketurvakeskus vastaanottaa ja tuottaa vuosittain tilastotietoja Suomeen lähetetyistä työntekijöistä EU:n jäsenmaiden sosiaaliturvaviranomaisten Suomeen annettujen A1 -todistusten perusteella. A1-todistuksen tarkoituksena on osoittaa minkä maan sosiaaliturvalainsäädäntöä todistuksen haltijaan sovelletaan sekä osoittaa mihin maahan sosiaalivakuutusmaksut maksetaan. A1-todistukset koskevat vain EU/ETA-maita sekä Sveitsiä ja todistukset ovat muodoltaan vakiomuotoisia, jonka kukin maa myöntää omalla virallisella kielellään.³ Alla olevassa kuviossa on koottu yhteen Eläketurvakeskuksen toimittamia vuositilastoja eri maista saaduista A1-todistuksista. Kuten kuviosta käy ilmi **merkittävimpiä lähetettyjen työntekijöiden kotimaita ovat Viro, Saksa ja Puola.** Luokkaan ”muut maat” kuuluvasta joukosta merkittävämpiä muita lähtömaita ovat muun muassa Ruotsi, Liettua sekä Alankomaat.

² <https://tilastot.migri.fi/index.html#decisions/23340>

³ A1-todistuksen voi siis saada sekä ulkomaisen työnantajan Suomeen lähettämä henkilö että henkilö, joka asuu toisessa EU-maassa, mutta työskentelee asuinmaansa lisäksi myös Suomessa (siis pendelöi). A1-todistusta ei kuitenkaan yleensä ole henkilöllä, jolla on ainoastaan suomalainen työnantaja. Henkilöllä voi olla myös useampi A1-todistus saman vuoden aikana.

Kuva 2. Suomeen tiedoksi lähetettyjen A1-todistusten lukumäärä



A1-todistusten tilastotiedoista on kuitenkin huomioitava se, että ne ovat osittain suuntaa antavia, sillä kaikki maat eivät välttämättä lähetä systemaattisesti todistuksia Eläketurvakeskukselle tiedoksi. A1-todistusten rekisteröinti on myös elokuuhun 2020 asti ollut pääosin manuaalista, joten sillä myös saattaa olla vaikutuksia tilastojen tarkkuuteen. Syyskuussa 2020 alkaen Eläketurvakeskus on ottanut käyttöön EESSI-järjestelmän, jonka kautta A1-tiedot rekisteröidään automaattisesti. Virallisia tilastoja EESSI-järjestelmän kautta aletaan tuottamaan vuonna 2022.

Eläketurvakeskus pystyy tuottamaan erillisajoina myös kansalaisuuteen perustuvia tilastotietoja Suomessa työeläkevakuutettujen osalta. Selvityksen tekijöille toimitettujen tilastotietojen mukaan vuonna 2019 Suomessa oli yhteensä hieman yli 2,8 miljoonaa työeläkevakuutettua. Näistä ulkomaisten kansalaisten oli yhteensä noin 177.800 sekä kansalaisuudeltaan tuntemattomia noin 10.400. Lähtökohtaisesti luokkaan ”tuntematon” kuuluvat henkilöt ovat oletettavasti ulkomaisten kansalaisten. Ulkomaan kansalaisten tietojen laatu ei kuitenkaan ole täydellinen. Ulkomaan kansalaisten joukko pitää sisällään myös EU/ETA-maiden ulkopuolisia henkilöitä, mutta Eläketurvakeskus pystyy erillisajoina tuottamaan maittain tapahtuvan ryhmittelyajon ulkomaisten kansalaisten osalta, jolloin EU/ETA-kansalaiset on mahdollista poimia erilliseen tarkasteluun.

LOUNAIS-SUOMEN ALUEHALLINTOVIRASTO – LÄHETETTYJEN TYÖNTEKIJÖIDEN ILMOITUKSET

Suomeen työntekijöitä lähettävällä yrityksellä on velvollisuus ilmoittaa ennen työn aloittamista työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 7 §:n mukaiset tiedot. Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojeluvastuualue toimii lähetettyjen työntekijöiden yhteysviranomaisena. Tässä roolissa Lounais-Suomen aluehallintovirasto myös laatii saaduista tiedoista vuosittain tilastoja. Tietojen tuottaminen perustuu lakiin ja ilmoittamisvelvollisuuteen. Tilastoaineisto pohjautuu verkkolomakkeella täytettyihin tietoihin, joiden pohjalta aluehallintoviranomaiset myös suorittavat viranomaisvalvontaa. Ilmoitusvelvollisuuden⁴ perusteella aineistoa päivittyy jatkuvasti, mutta tilastot laaditaan vuosittain. Laadituista lomakkeisiin pohjautuvista tilastoista käy ilmi lähetettyjen työntekijöiden määrä AVI-alueittain, paikkakunnittain, lähettävät yritykset kotimaittain sekä ilmoitettujen työntekijöiden työskentelytoimialojen mukaan jaoteltuna.

Vuoden 2019 tilastojen perusteella **merkittävimpiä lähettävien yritysten kotimaita ovat Viro, Saksa, Puola ja Liettua**. Yksittäisistä toimialoista korostuvat erityisesti talonrakentamisen toimiala sekä koneiden ja laitteiden korjauksen, huollon ja asennukset toimiala. Valtaosa lähetetyistä työntekijöistä työskentelee pääkaupunkiseudulla.

POHJOISMAIDEN MINISTERINEUVOSTO – POHJOISMAITA KOSKEVAT PENDELÖINTITIEDOT

Suomeen pendelöivien henkilöiden määrää koskevaa säännöllistä tilastoaineistoa ei ole juurikaan saatavilla. Pohjoismaiden ministerineuvoston rahoittamassa yhteispohjoismaisessa erillishankkeessa pyrittiin kartoittamaan eri maiden rajat ylittävää keskinäistä pendelöintiä.⁵ Tietojen tuottamisen on mahdollistanut EU:n tilastolaki, jonka mukaan yksilötason tietojen vaihtaminen eri maiden tilastovirastojen välillä on mahdollista Euroopan tilastojen tuottamiseksi tai niiden laadun parantamiseksi. Tilastotuotannon kannalta **suurena haasteena on kuitenkin ollut erot kansallisissa lainsäädännöissä, jotka ovat rajoittaneet ja hidastaneet tulosten saavuttamista**. Tästä syystä hankkeen tuottamat tiedot kaikista Pohjoismaista ovatkin useamman vuoden takaa eli vuodelta 2015. Hankkeen yhteydessä kerättyjen tietojen ja Pohjoismaisen ministerineuvoston Nordic Statistics -tietokantaan tallennettujen aineistojen mukaan **Ruotsissa asuvia, mutta Suomessa työskenteleviä henkilöitä oli yhteensä 1854 kappaletta**. Muista Pohjoismaista Suomeen pendelöivien henkilöiden määrä oli huomattavasti pienempi.⁶

RAKENNUSTEOLLISUUS RT RY. – TYÖVOIMAKYSELY

Rakennusteollisuus RT toteuttaa kolmen vuoden välein laajaa jäsenyrityksilleen suunnattua työvoimakyselyä. Työvoimakyselyn avulla kartoitetaan läpileikkausta työmaiden työvoimasta tietyssä hetkenä. Kysely kohdistetaan talonrakentamisen ja infra-alan toimijoille, jotka myös raportoivat kyselyssä alihankkijoidensa työntekijäosuudet. Rakennusteollisuus RT:n tuorein, vuonna 2019 toteutettu työvoimakysely osoittaa, että Uudellamaalla keskimäärin joka kolmas talonrakennusala työskentelevä on ulkomaalainen, muualla maassa vastaavasti joka kymmenes. Valtakunnallisella tasolla ulkomaalaisten osuus työvoimasta ei ole muuttunut merkittävästi kuluva vuosikymmenen aikana. Edellisen kerran RT:n työvoimakysely toteutettiin vuonna 2016, jolloin Uudenmaan alueella järjestäytyneiden pääurakoitsijoiden

⁴ Laki on tältä osin muuttumassa 1.10.2021 alkaen, jonka jälkeen ilmoituksessa pitää antaa tiedot jokaisesta lähetettävästä työntekijästä sisältäen yksilöintitiedot, asuinvaltion verotunnisteen ja Suomessa Verohallinnon antaman veronumeron.

⁵ <https://pub.norden.org/nord2021-006/#>

⁶ <http://www.stat.fi/uutinen/suomalaiset-pendeloivat-eniten-ruotsiin>

talonrakennustyömaiden työntekijöistä noin joka neljäs oli ulkomaalainen. Muualla Suomessa osuus oli noin 5 prosenttia. Virolaiset edustavat suurinta ryhmää rakennusalan ulkomaisesta työvoimasta. Heistä useat ovat asettuneet Suomeen pysyvämmiin, ja monet ovat myös perustaneet suomalaisia yrityksiä. Tilastojen mukaan seuraavaksi eniten ulkomaista työvoimaa Suomeen saapuu Puolasta, Latviasta ja Liettuasta. Myös ukrainalaisia on saapunut Suomeen entistä enemmän, etenkin Viron kautta. Itä-Euroopan maiden rakentajia nähdään Suomessa erityisesti raskaan rakentamisen töissä, kuten raudoituksessa ja julkisivutöissä.⁷ Työvoimakyselyn tulokset on saatavilla Rakennusteollisuuden sivuilla myös alueellisia erillistarkasteluina.

TILASTOKESKUS – TYÖVOIMATUTKIMUS JA TYÖSSÄKÄYNTITILASTO

Tilastokeskuksen työvoimatutkimus (Labour Force Survey) kerää tilastotietoja 15–74-vuotiaan väestön työhön osallistumisesta, työllisyydestä ja työttömyydestä sekä työvoiman ulkopuolisten toiminnasta. Työvoimatutkimuksen tiedonkeruu perustuu Tilastokeskuksen väestötietokannasta kahdesti vuodessa satunnaisesti poimittuun otokseen. Kuukausittainen otos on noin 12 000 henkeä ja tiedot kerätään tietokoneavusteisilla puhelinhaastattelulla. Vastaajien antamien tietojen pohjalta luodaan kuva koko 15–74-vuotiaan väestön toiminnasta. Työvoimatutkimuksen yhteydessä tehdään myös ns. "ad hoc moduli", jonka aihe vaihtelee vuosittain. Työvoimatutkimukseen on tänä vuonna lisätty kysymykset maahanmuuton syystä, ja mikäli syynä on työ, kysytään, onko henkilöllä ollut työ tai työtarjous ennen Suomeen muuttoa. Tietoja on mahdollista tarkastella kielen, kansalaisuuden tai taustamaan (perustuu syntyperään eli molemmat vanhemmat syntyneet ulkomailla) perusteella. Työvoimatutkimuksen päivitystiheys tapahtuu kuukausittain, neljännesvuosittain ja vuosittain. Tiedot ovat käytettävissä noin 3–4 viikon kuluttua viiteajankohdasta. Aineistosta toimitetaan myös EU:lle neljännesvuosittain asetuksen mukainen tiedosto, josta EU laatii jäsenmaita koskevia vertailukelpoisia tilastoja.

Työssäkäyntitilasto on kokonaisuaineisto, jonka kunkin vuoden tilasto kattaa kaikki kyseisen vuoden viimeisenä päivänä Suomessa vakinaisesti asuvat henkilöt. Tilaston lähdeaineistoina käytetään lähinnä hallinnollisia rekistereitä ja muita rekisteripohjaisia tietoaaineistoja. Tilaston laatu onkin siten suoraan riippuvainen lähdeaineistojen laadusta. Suoraa tiedonkeruuta tapahtuu vain toimipaikkatietojen määrittämisessä monitoimipaikkaisten yritysten palveluksessa oleville sekä ammatin määrittämisessä järjestäytymättömille yrityksille. Yhteensä työssäkäyntitilaston tuotannossa käytetään yli 30 eri rekisterin tai tietoaaineiston tietoja. Keskeisimpiä näistä ovat:

- väestötietojärjestelmä (Väestörekisterikeskus)
- verotuksen eri aineistot
- yksityisen sektorin erilaiset työ- ja palvelussuhderekisterit
- valtion ja kuntien palvelussuhderekisterit
- työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) työnhakijarekisteri
- Kelan ja Eläketurvakeskuksen eläkerekisterit
- eri opiskelijarekisterit
- pääesikunnan varusmiesrekisteri
- Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisteri ja julkisyhteisöjen rekisteri
- Tilastokeskuksen tutkintorekisteri

⁷ <https://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Tyoelama/Tietoja-tyovoimasta-rakennusalalla/Tyovoima-rakennusalalla/>

- Rekistereiden lisäksi tehdään joitakin lomakekyselyitä, kuten tiedustelu monitoimipaikkaisissa yrityksissä työskentelevien toimipaikoista sekä ammattitiedonkeruu järjestäytymättömille yrityksille

Työssäkäyntitilasto tehdään vuosittain. Työssäkäyntitilaston henkilöperusjoukko kuvaa vuoden viimeisen päivän tilannetta. Tiedot henkilön toiminnasta ja työpaikasta ovat vuoden viimeiseltä viikolta. Tilastossa on myös kertymätietoja koko vuodelta (esimerkiksi tulotiedot sekä työ- ja työttömyyskuukaudet). Ennakkotiedot valmistuvat noin 12 kuukautta viiteajankohdan jälkeen. Lopullisista tiedoista pääasiallinen toiminta ja ammattiasema valmistuvat noin 14 kuukautta, työpaikkatiedot 21 kuukautta ja ammatti ja sosioekonominen asema noin 22 kuukautta viiteajankohdan jälkeen. Keskeistä tiedonkeruujärjestelmässä on se, että rekistereiden tunnusjärjestelmät ovat niin hyvät, että eri tietojen yhdisteleminen on mahdollista. Rekisterit voivat sisältää päällekkäistä tietoa, ja osin myös ristiriitaista tietoa. Olennaista on kuitenkin, että rekisterit täydentävät toisiaan ja päällekkäisyys toisaalta varmistaa sen, että järjestelmä ei ole niin haavoittuva; jos esim. työeläkejärjestelmästä ei saada tietoa työsuhteesta, voidaan tieto henkilön työllisyydestä päätellä esimerkiksi verotuksen tietojen kautta. Työssäkäyntirekisteristä pystytään tarkastelemaan väestöön tulleita uusia työllisiä myös esim. kielen, kansalaisuuden tai taustamaan perusteella.

VEROHALLINTO – TULOREKISTERI

Verohallinnon ylläpitämä tulorekisteri on kansallinen sähköinen tietokanta, joka sisältää palkka-, eläke- ja etuustiedot yksilötasolla. Ensimmäisessä vaiheessa eli vuodesta 2019 lähtien tulorekisteriin on ilmoitettu tiedot palkoista ja ansiotuloista. Vuodesta 2021 alkaen ilmoitetaan myös eläke- ja etuustiedot. Tulorekisteri on luonteeltaan jatkuvasti päivittyvä, johon tiedon tuottajat ilmoittavat tiedot ansiotuloista tulorekisteriin suomalaisella henkilötunnuksella reaaliaikaisesti ja maksukohtaisesti. Verohallinnon ylläpitämään tulorekisteriin ei kuitenkaan kerätä kansallisuustietoja. Maksaja ilmoittaa asiakastunnisteen maakoodin (=missä maassa tunniste on annettu), jos asiakastunniste on muu kuin suomalainen asiakastunniste. Tunnisteen myöntänyt maa voi kuitenkin olla eri kuin tulonsaajan asuinvaltio. Lisäksi jos tulonsaajalle ei ole suomalaista asiakastunnistetta, ilmoitetaan tulonsaajasta kotivaltion osoite ja maakoodi, missä maassa kotiosoite sijaitsee. Osoite kotivaltiossa on se osoite, jossa tulonsaaja asuu. Rajoitetusti verovelvollisella osoite kotivaltiossa tarkoittaa ulkomaisessa asuinvaltiossa olevaa osoitetta, jossa ovat tulonsaajan pysyvä asunto ja perhe. Verohallinnon ylläpitämä tulorekisteri ei myöskään yhdistele tietoja eikä Verohallinto voi luovuttaa tietoja kuin laissa säädetyille tiedon käyttäjille.

2.2. Havainnot 1. sidosryhmätyöpajasta

Tavoitteena työpajassa oli koota yhteen eri viranomaistahot, joiden tuottamaa tilastotietoa selvityksessä käytetään, sekä havaita nykytilan puutteet ja päällekkäisyydet. Työpajan tarkoituksena oli myös varmistaa, että kaikki tilastotieto aiheeseen liittyen saadaan koottua osaksi tutkimusta ja antaa keskeisille sidosryhmille tilaisuus kommentoida KPMG:n jo keräämää tietoa.

Ennakkoon osallistujille oli lähetetty kysymys siitä, mihin tarpeeseen kukin organisaatio kerää tietoja.

Työpaja järjestettiin 4.11.2021 ja siihen osallistui konsulttien lisäksi 26 henkilöä seuraavilta tahoilta:

TEM	VERO	KELA	ETK	KEHA-keskus	TE-toimisto
AVI	Tilastokeskus	DVV	SM	Migri	

Työpaja oli jaettu pienryhmätyöskentelyyn sekä yhteiseen keskusteluun KPMG:n keräämän tilastoaineiston sisällöstä.

Pienryhmätyössä osallistujat keskustelivat siitä, mihin tarkoituksiin he sisäisesti keräävät tilastoja ja mihin tietoja käytetään. Seuraavia asioita nousi esiin:

- Lainvalmistelun tausta-aineisto ja tuki
- Erilaisten viranomaistoimien suunnittelun tuki
 - Harmaan talouden torjunta
 - Sisäisten ja ulkoisten prosessien suunnittelu, eri Suomeen saapuvien ryhmien mallintaminen
 - Asiakkaiden ohjaustarpeet
 - Viestinnän tuki; esimerkiksi millä kielillä tulisi esittää asiat
- Toimittajat pyytävät myös toisinaan tietoja julkista keskustelua varten

Keskusteluissa nousi esiin se, että monet pitäisivät oleellisena tietää tarkemmin myös muiden kuin EU-/ETA-maista Suomeen tulleiden henkilöiden työskentelystä sekä esimerkiksi siitä kuinka hyvin Suomeen tulleet opiskelijat jäävät Suomeen opintojensa jälkeen.

Keskusteluissa todettiin, että rekistereissä ja tilastoissa oleva tieto on osin päällekkäistä ja toisaalta myös sirpaleista. Jokainen viranomainen rekisteröi ja tilastoi oman toimintansa kannalta relevantit seikat. Tämä aiheuttaa sen, että olemassa olevia tilastoja on haastavaa yhdistää johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi.

Osiin tilanteista jää aukkoja ja toisissa kohdin tiedot menevät päällekkäin. Keskustelu vahvisti KPMG:n ennakolta muodostamaa käsitystä kysymyksenasettelusta ja olemassa olevien tietolähteiden käytön haasteista.

Verohallinnon tietolähteitä on useita, mutta keskustelussa jäi avoimeksi, kuinka hyvin hyödynnettävää tämän selvityksen kannalta aineisto on. Kelan vakuuttamismääräykset antavat myös kuvaa Suomeen tulijoista, mutta tieto pohjautuu henkilön oman hakemukseen eikä pakollisuuteen.

Työpajassa keskusteltiin mahdollisesta tämän tutkimuksen yhteydessä kehittyvästä mallista, jossa Eläketurvakeskuksen kautta saataisiin tieto siitä, kuinka paljon EU-kansalaisia on Suomessa työeläkevakuutettuna. Jos tähän tietoon lisättäisiin henkilöt, jotka ovat saaneet toisesta EU-maasta A1-todistuksen, olisi tällöin nähtävissä kokonaismäärä Suomessa paikallisesti työskenteleviä, Suomeen lähetettyjä ja Suomeen pendelöiviä EU-kansalaisia. Keskustelussa tunnistettiin kuitenkin haasteita siinä,

- että ulkomaiden toimittamat A1-tiedot eivät vielä tällä hetkellä ole kattavia, ja esimerkiksi sama ihminen voi vuoden aikana saada useammankin A1-todistuksen.
- että tieto työeläkevakuutetuista EU-kansalaisista edellyttää Eläketurvakeskuksessa erillisiä toimia. Tällaista tietoa ei ole valmiina.

Osallistujat tunnistivat tarpeen löytää johdonmukainen tapa lukumäärätilastojen esittämiseen ja työtä sovittiin jatkettavaksi Verohallinnon ja Eläketurvakeskuksen kanssa erikseen.

2.3. Tilastotarkastelun yhteenvedo ja päätelmiä



Edellä esiteltyjen tilastojen määrä ja kirjavuus osoittaa, että tietoa ulkomaisten työntekijöiden määrästä on saatavilla, mutta tieto on hajaantunutta, segmentoitunutta ja edellyttää systemaattisempien ja säännönmukaisempien prosessien kehittämistä sekä ennen kaikkea kyvykkyyttä yhdistellä eri tietolähteistä saatavaa informaatiota. Tähän prosessiin liittyviä kehittämis ehdotuksia on käsitelty yksityiskohtaisemmin tämän raportin luvussa neljä.

Tilastotarkastelu osoittaa, että selkeimmän tarkastelujoukon muodostavat erityisesti lähetetyt työntekijät, joiden osalta tilastointia tuottavat sekä Eläketurvakeskus että Lounais-Suomen aluehallintovirasto. Lähetettyjä työntekijöitä koskeva tilastotieto ei ole täysin eksaktia, sillä ilmoitusvelvollisuuteen sisältyy laiminlyöntimahdollisuuksia sekä toisaalta myös tietojen tallentamiseen liittyy tiettyjä manuaalisista työvaiheista johtuvia epävarmuustekijöitä. Lähetettyjä työntekijöitä koskevan tilastoinnin tarkkuutta tukee kuitenkin lakisääteinen ilmoitusvelvollisuus sekä toisaalta myös tietojen perusteella tehtävä valvonta ja siitä aiheutuvat mahdolliset laiminlyöntiä koskevat seuraamukset.⁸

Selvästi heikoimmin tunnistettavissa olevan yksittäisen tarkastelusegmentin muodostavat muista EU/ETA - maista Suomeen pendelöivät henkilöt. Käytännössä keskeiset pendelöintimaat ovat Viro sekä Ruotsi. Ruotsista Suomeen pendelöivien henkilöiden määrää on pyritty tunnistamaan Pohjoismaiden neuvoston rahoittamassa yhteishankkeessa, mutta eri maiden tilastokäytännöistä johtuen tiedot ovat melko vanhentuneita. Erillishankkeella toteutettu tarkastelu ei myöskään ilman jatkorahoitusta tarjoa mahdollisuutta säännönmukaiseen tarkasteluun ja tilastojen tuotantoon. Virolta Suomeen pendelöivien henkilöiden määrän kartoittamiseksi ei ole tiedossa toistaiseksi sitä koskevaa erillisselvitystä.

Tällä hetkellä selkeimmin ja helpoiten tuotettavan holistisimman kokonaiskatsauksen ulkomaisten työntekijöiden lukumäärästä näyttävät tuottavan erityisesti Eläketurvakeskuksen tuottamat aineistot. Eläketurvakeskuksen tuottamat lähetettyjä työntekijöitä koskevat A1-tilastot antavat muutamista epävarmuustekijöistä huolimatta riittävän tarkan kuvan eri maista Suomeen lähetettyjen työntekijöiden lukumäärästä. Oletettavaa on, että tilastointiprosessi myös täsmentyy ja tarkentuu vuosien 2021-2022 välisenä aikana EESSI-järjestelmän käyttöönoton myötä.

Eläketurvakeskuksen ylläpitämät tiedot Suomessa työeläkevakuutetuista henkilöistä muodostavat toisen osakokonaisuuden tavoiteltua kokonaisvaltaisempaa tarkastelua. Eläketurvakeskus pystyy tuottamaan erillisajoina kansalaisuuteen perustuvia tilastotietoja Suomessa työeläkevakuutetuista henkilöistä. Tilastoinnin tarkkuutta heikentää myös se, että noin 10.000 työeläkevakuutetun henkilön osalta kansalaisuus ei ole tiedossa. Oletettavaa kuitenkin on, että nämä henkilöt ovat ulkomaiden kansalaisia, mutta tiedon puute ei mahdollista tämän osajoukon yhdistämistä maakohtaisiin tarkasteluihin. Eläketurvakeskuksen tilastot kattavat myös muista maista Suomeen pendelöivät henkilöt, mutta eivät kuitenkaan mahdollista näiden osalta tehtävää erillistarkastelua.

⁸ Eläketurvakeskuksen tuottama A1-tilasto ja Aluehallintovirastolle tehty rekisteröinnit eivät ole vertailukelpoisia keskenään johtuen useista syistä; esimerkiksi Aluehallintoviranomaiselle raportoidaan tällä hetkellä työntekijöiden kokonaismääriä ja Eläketurvakeskuksen A1-tilastoissa samalla henkilöllä voi olla useampia todistuksia vuosittain.

3. Ulkomailta työntekijöitä rekrytoineiden yritysten kokemukset ja tarpeet

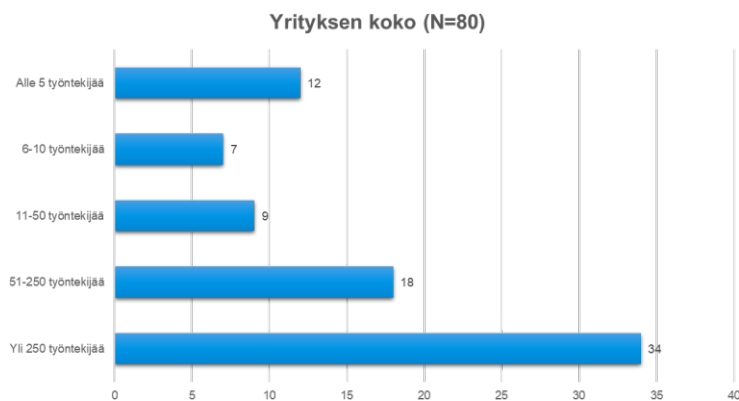
Kansainvälisiä rekrytointeja tehneiden yritysten kokemuksia ja tulevaisuuden tarpeita selvitettiin tutkimuksessa sähköisen kyselyn, haastatteluiden sekä työpajan yhteydessä käytyjen keskustelujen avulla. Sähköiseen kyselyyn oli mahdollista vastata vajaan kahden kuukauden ajan loppuvuonna 2020. Tämän jälkeen olivat vuorossa haastattelut, joita toteutettiin tammi-helmikuussa 2021. Sekä kyselyn että haastattelujen havainnoista keskusteltiin ja osallistujilta saatiin lisätietoa heidän omista kokemuksistaan kansainvälisten rekrytointien osalta 3.2.2021 järjestetyssä työpajassa. Tässä luvussa on koottu yhteen keskeiset havainnot eri menetelmin kerätystä tutkimustiedosta.

3.1. Sähköisen kyselyn tulosten yhteenveto

Sähköinen kysely tavoitti yritysedustajia (N=80) kaikista Suomen maakunnista, pois lukien Keski-Suomi. Useimmista maakunnista vastaukset olivat kuitenkin yksittäisiä, Uudenmaan ollessa selvästi vahvimmin edustettuna (55 % kaikista) vastaajien joukossa. Myös Pohjanmaalta, Lapista, Keski- ja Pohjois-Pohjanmaalta, Etelä- ja Pohjois-Savosta, Kainuusta ja Varsinais-Suomesta saatiin muutamia vastauksia.

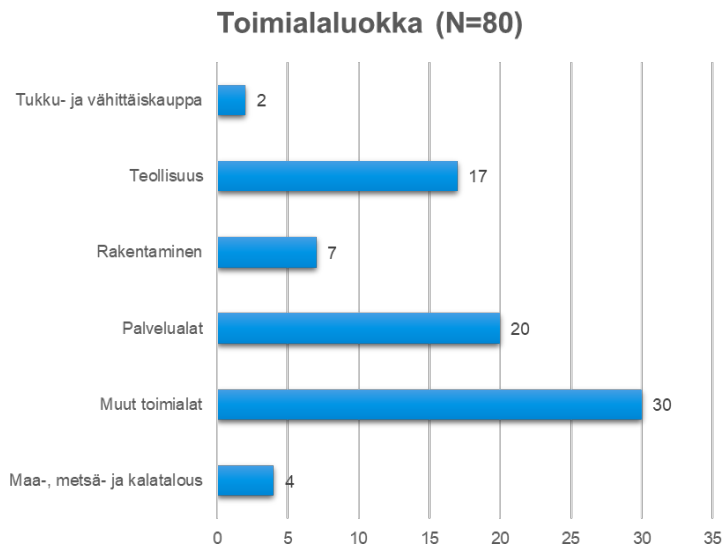
Yritysten koon (työntekijöiden lukumäärällä mitattuna) mukaan tarkasteltuna kyselyyn vastasi niin pieniä, keskisuuria kuin suuryrityksiäkin. Kysely tavoitti parhaiten viimeksi mainitun ryhmän. Vastanneista yrityksistä viisi edusti startup-yrityksiä, 26 pk-yrityksiä, 11 kasvuyrityksiä ja 33 suuryrityksiä. Lisäksi viisi vastaajaa kertoi omaavansa toiminimen.

Kuva 3. Kyselyyn vastanneiden yritysten koko työntekijämäärän mukaan



Toimialaluokan mukaan tarkasteluna suurin osa vastanneista yrityksistä sijoittuu "muut toimialat"-kategoriaan. Yleisiä toimialoja ovat myös palvelualat (20 yritystä) ja teollisuus (17 yritystä). Rakentamisen (7 yritystä), maa-, metsä- ja kalatalouden (4 yritystä) sekä tukku- ja vähittäiskaupan (2 yritystä) parissa toimii myös muutamia vastaajia.

Kuva 4. Yritysten jakaantuminen toimialoittain



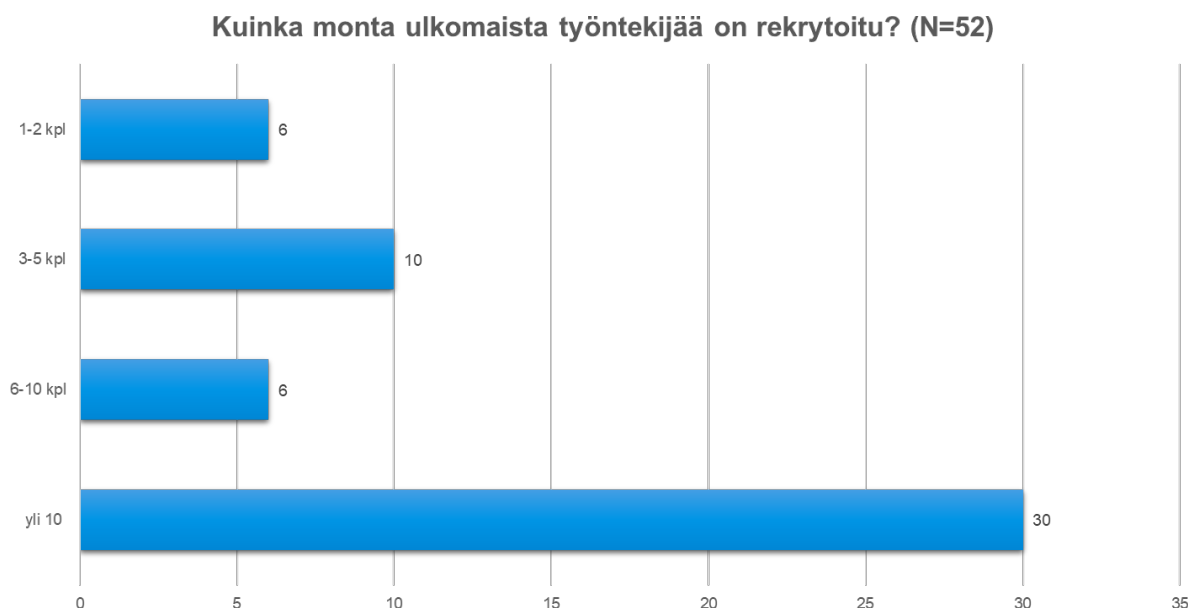
Taustatietojen osalta vastanneita pyydettiin myös kertomaan mikä on yrityksessä käytettävä työkieli. Yli 40 % kyselyyn vastanneista yrityksistä käyttää työkielenä suomea. Reilu kolmannes (34,2 %) vastasi käytössä olevan sekä suomen että englannin. Pelkästään englantia työkielenä hyödyntävien yritysten osuus on noin 16,5 %. Sekä suomea että ruotsia vastasi käyttävänsä reilu 6 % yrityksistä ja pelkästään ruotsia hieman yli prosentti.

SUURIMMALLA OSALLA VASTANNEISTA YRITYKSISTÄ AIEMPAA KOKEMUSTA KANSAINVÄLISESTÄ REKRYTOINNISTA

Yli 80 % kyselyyn vastanneista yrityksistä oli vastausten perusteella rekrytoinut ulkomaista työvoimaa viimeisten kolmen vuoden aikana. Rekrytoinnit EU/ETA-alueelta olivat yleisiä, mutta eivät rajoittuneet tälle alueelle. Ulkomaisten osaajien kotimaina mainittiin myös Argentiina, Australia, Chile, Etelä-Afrikka, Intia, Kanada, Kiina, Meksiko, Nepal, Peru, Serbia, Turkki, Ukraina, USA, Vietnam ja Venäjä. Tulosten valossa yritykset ovat rekrytoineet osaajia kaikilta asutuilta mantereilta.

Myös rekrytoitujen osaajien lukumäärä on ollut yllättävän korkea. Tätä selittää suuryritysten korkea osuus vastanneiden yritysten joukosta. Peräti kolmekymmentä yritystä vastasi rekrytoineensa yli kymmenen työntekijää ulkomailta. Näistä yrityksistä enemmistö (20) oli suuryrityksiä, joiden lisäksi joukossa oli myös kasvuyrityksiä (5), pk-yrityksiä (4) ja yksi startup-yritys. Kymmenen yritystä puolestaan kertoi palkanneensa kolmesta viiteen työntekijää ulkomailta. Muut luvut näkyvät kuvassa 5.

Kuva 5. Ulkomailta yritykseen rekrytoitujen työntekijöiden lukumäärä



YRITYKSET OVAT REKRYTOINEET OSAAJIA ETENKIN ASIAANTUNTIJATEHTÄVIIN

Kyselyssä vastaajia pyydettiin myös kertomaan, minkälaisiin työtehtäviin⁹ kansainvälisiä osaajia on palkattu. Vastausten perusteella etenkin asiantuntijoille ja erityisasiantuntijoille on ollut paljon kysyntää yrityksissä. Kolmanneksi eniten yrityksiin on rekrytoitu ulkomaisia osaajia johtotehtäviin.

Kyselyyn vastanneiden yritysten joukossa asiantuntijoiden palkkaaminen on yleistä suuryrityksillä (yli puolet asiantuntijoita rekrytoineista yrityksistä [16/29 yritystä] suuryrityksiä). Asiantuntijoita ovat palkanneet myös kasvuyritykset (5), startup-yritykset (4), pk-yritykset (3) sekä yksi toiminimellä operoiva taho. Toimialojen mukaan tarkasteltuna asiantuntijat ovat päätyneet muille toimialoille, oletettavasti ICT-alan yrityksiin (17 yritystä), teollisuuteen (5 yritystä), palvelualalle (4 yritystä) sekä rakentamiseen (3 yritystä). Selvässä enemmistössä asiantuntijoita rekrytoineista yrityksistä (21/29 yritystä) käytetty työkieli on joko suomen ja englannin yhdistelmä (15 yritystä) tai pelkästään englanti (6 yritystä).

Johtajien rekrytoinneista ovat vastanneet suuryritysten (8/10 yritystä) lisäksi startup-yritykset (2/10 yritystä). Näistä yrityksistä kuusi edustaa muita toimialoja ja neljä teollisuutta. Vain yhdessä kymmenestä yrityksestä käytetty työkieli on pelkästään suomi.

Yleisiä ovat olleet myös rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät. Oma lukunsa ovat olleet "muut työntekijät" -luokka, jonka 17 yritystä on myös valinnut. Tähän sisältyvät Tilastokeskuksen luokittelun mukaan esimerkiksi siivoukseen, jätehuoltoon, keittiö- ja pesulatyöhön, maa- ja metsätalouteen, kaivos- ja rakennusteollisuuteen, kuljetus- ja rahdinkäsittelytyöhön ym. liittyvät avustavat, rutiiniluonteiset tai vähän koulutusta vaativat tehtävät.

⁹ Perustuen Tilastokeskuksen 2010 ammattiluokitukseen: <https://www.tilastokeskus.fi/fi/luokitukset/ammatti/>

Kuva 6. Työtehtävät, joihin yritykset ovat ulkomaisia työntekijöitä rekrytoineet

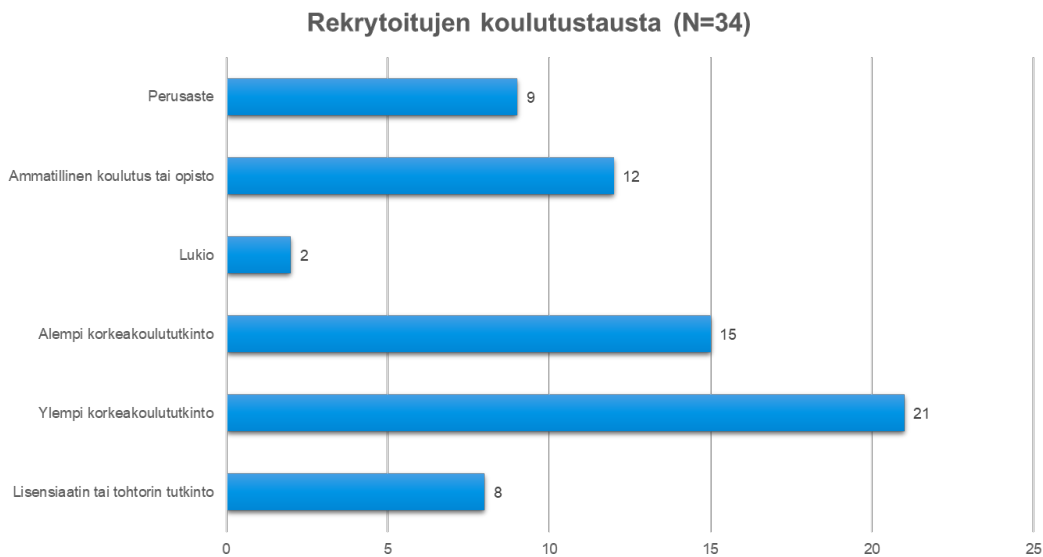


KORKEASTI KOULUTETUT HYVIN EDUSTETTUNA REKRYTOINNEISSA

Rekrytoitujen ulkomaisten osaajien koulutustaustan tarkastelu osoittaa, että useat osaajista omaavat korkeakoulututkinnon. Erityisesti ylempi korkeakoulututkinto on yleinen ulkomailta rekrytoitujen osaajien keskuudessa. Muut toimialat -luokassa enemmistöllä rekrytoituista on ylempi korkeakoulututkinto. Myös muutamalla teollisuuden (4 vastausta), palvelualan (2 vastausta) sekä rakennusalan (2 vastausta) tarpeisiin palkatulla on vastaava tutkinto. Moni vastaaja on kertonut ulkomaisilla osaajilla olevan myös alempi korkeakoulututkinto, lisensiaatin tai tohtorin tutkinto. Ylimmän koulutusasteen rekrytoinnit suuntautuvat vastausten perusteella muille toimialoille (4 vastausta), teollisuuteen (2 vastausta), rakentamiseen ja palvelualalle.

Toisaalta rekrytoitujen joukossa oli myös henkilöitä, joilla on joko perusasteen tai toisen asteen koulutus. Heitä on palkattu palvelualojen (7 yritystä), teollisuuden (6 yritystä), muiden alojen (5 yritystä), rakennusalan (2) sekä maa- metsä- ja kalatalousalan yrityksen tarpeisiin.

Kuva 7. Ulkomailta rekrytoitujen osaajien koulutustausta



Vain vajaa kolmasosa yrityksistä (N=25) vastasi kysymykseen työsuhteen kestosta. Annettujen vastausten perusteella vakituksessa työsuhteessa toimiminen on hieman määräaikaista työsuhteita yleisempää.

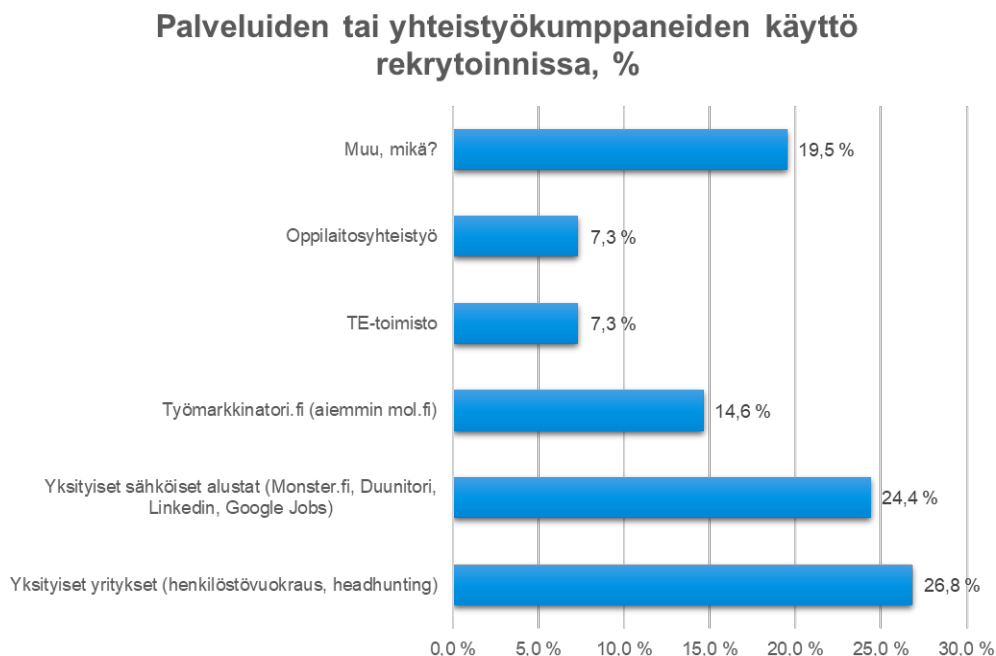
YKSITYISTEN PALVELUNTARJOAJIEN KÄYTTÖ YLEISTÄ REKRYTOINNEISSA

Yrityksiä pyydettiin kyselyssä kertomaan käyttämistään rekrytointikanavista. Eri vastausvaihtoehdot ja annetut vastaukset näkyvät alla olevassa

Kuva 8. Vastausten perusteella yleisimmin ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa hyödynnetään yksityisen sektorin kanavia (yli 50 % kaikista vastauksista). Yksityisen sektorin sähköiset alustat ovat vastanneiden yritysten keskuudessa julkisen sektorin vastaavaa (työmarkkinatori tai te-palvelut.fi tai sen edeltäjä mol.fi) suosituimpia. Tähän voi vaikuttaa se, että Työmarkkinatorista on saatavilla tällä hetkellä kokeiluversio ja itse alustan kehittämisen prosessi on myös ollut aikaa vievä.

Listattujen vaihtoehtojen lisäksi yritykset kertoivat hyödyntävänsä suoraan hakuja, organisaation oman henkilöstön asiantuntijaverkostoja tai muita omia verkostoja sekä kontakteja (vastausvaihtoehto muu, mikä).

Kuva 8. Yritysten ulkomaalaisten osaajien rekrytointiin käyttämät kanavat / palvelut

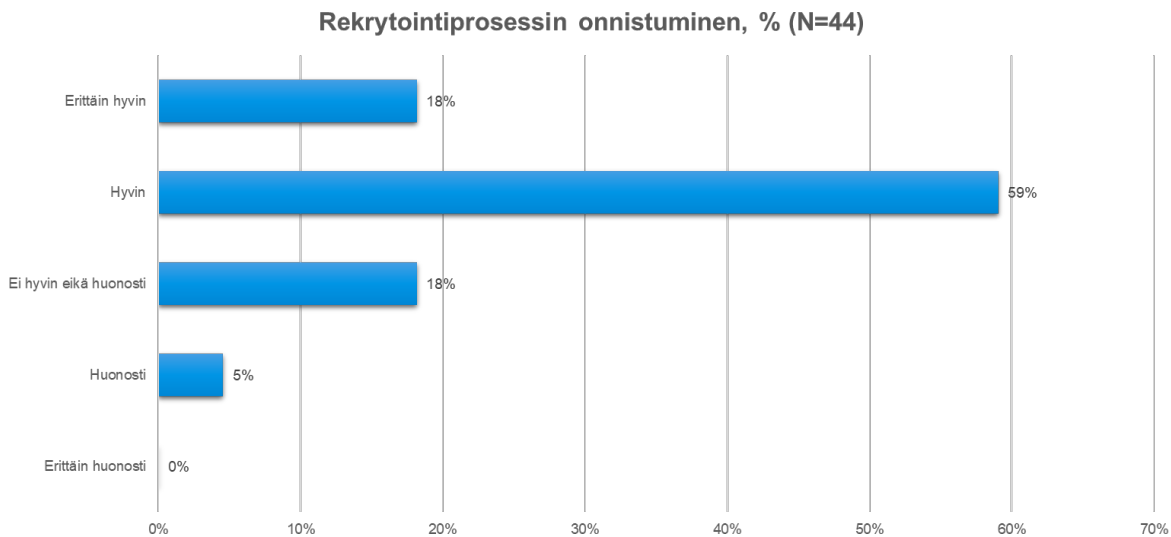


Yritysten kokemukset rekrytointiprosesseista ovat pääasiassa myönteisiä. Melkein 80 % vastanneista kuvaa prosessin onnistuneen joko erittäin hyvin tai hyvin (ks. kuva 9).

Neutraalisti prosessin kokee vajaa viidennes yrityksistä. Vain viisi prosenttia yrityksistä kokee rekrytointiprosessin menneen huonosti. Kyse on tässä vastaajajoukossa vain muutamasta yrityksestä. Eräs yritys, joka vastasi prosessin sujuneen huonosti, kertoo syyksi Migrin käsittelyaikojen hitauden. Muutaman muun osalta tarkempi syy ei vastauksista selviä.

Rekrytoinnit ovat olleen myös siinä mielessä onnistuneita, että kyselyyn vastanneiden yritysten osalta lähes 9/10 ulkomailta rekrytoitua osaajaa on vastannut yrityksen tarpeisiin. Edelleen vastausten perusteella suurin osa yrityksistä kokee työntekijöiden onnistuneen työssään hyvin.

Kuva 9. Rekrytointiprosessien onnistuminen yrityksissä



Kuva 10. Ulkomainen työvoima on vastannut hyvin yritysten tarpeisiin



PITOVOIMAN PUUTE, BYROKRAATTISENA KOETUT PROSESSIT SEKÄ SUOMEN KIELI JA KULTTUURI REKRYTOINTEJA HAASTAVINA TEKIJÖINÄ

Yrityksillä oli mahdollisuus erikseen kertoa, minkälaisia syitä rekrytointiprosessin epäonnistumiseen liittyy. Annetut vastaukset voidaan jakaa karkeasti kolmeen ryhmään, jotka ovat pitovoiman puute, prosessiin liittyvä byrokratia sekä Suomen kieli / kulttuuri. Pitovoiman puutteen vastaajat tarkensivat liittyvän esimerkiksi Suomen alhaiseen palkkatasoon yhdistettynä korkeaan verotukseen, puolison työllistymis- ja lasten koulutusmahdollisuuksiin englanniksi (myös vaikeus sitouttaa perhe muuttoon) sekä epärealistisiin odotuksiin. Viimeksi mainittu linkittyy syksyn (ja talven) pimeyteen ja kylmyyteen. Verotuksen osalta tuotiin yksityiskohtina kommentteissa esiin erilaisten työnantajien tarjoamien etujen verollisuus (esimerkiksi muuttorehti, tilapäismajoitus) muutettaessa Suomeen.

Byrokraattiaan liittyen vastanneet yritykset mainitsivat haasteina maahantuloprosessin hitauden (Migrin käsittelyaikojen kesto, yleisemmin viranomaisten hidas toiminta) ja byrokraattisuuden. Prosessia kuvattiin

lisäksi niin aikaa vievänä ja hankalana, että rekrytointi on jouduttu keskeyttämään. Myös tarveharkintaa pidettiin osaltaan byrokraattisena käytäntönä yritysten näkökulmasta.

Kolmantena syynä rekrytointiprosessien epäonnistumiseen pidettiin kieleen ja kulttuuriin liittyviä kysymyksiä. Hyvin harva maahan työn perässä muuttava osaa valmiiksi suomen kieltä. Sen oppiminen ei myöskään ole helppoa, koska yhtäältä kieli on varsin erilainen muihin eurooppalaisiin kieliin verrattuna ja toisaalta useilla suomalaisilla on hyvä englanninkielen taito. Suomen kielen osaaminen on kuitenkin usein yksi kriteeri työpaikan saamiseksi. Kielen lisäksi myös kulttuurimme saatetaan kokea erilaisena. Kyselyssä viitattiin esimerkiksi puhumattomuuteen julkisessa tilassa sekä vaikeuteen luoda ystäväverkostoja.

LYHYEMMÄT KÄSITTELYAJAT RESURSSIEJA LISÄÄMÄLLÄ JA PROSESSEJA KEHITTÄMÄLLÄ

Kyselyssä vastaajilta kerättiin ehdotuksia siitä, minkälaisilla julkisilla palveluilla ulkomaisen työvoiman rekrytointia voitaisiin tukea nykyistä paremmin. Vastaukset linkittyvät osin edellisen kysymyksen kohdalla tunnistettuihin rekrytointiprosessin haasteisiin. Kyselyyn vastanneet peräänkuuluttivat etenkin Migrin palvelujen ja prosessien kehittämistä sekä nopeuttamista. Vastauksissa toivottiin Migrin resurssien lisäämistä, jotta lupahakemusvaiheessa olisi enemmän aikoja saatavilla ja jotta käsittelyajat olisivat nopeampia. Vastaajat toivoivat, että osajia olisi mahdollista saada nopeammin Suomeen ("nykyinen prosessi on merkittävästi liian hidasta"). Prosessin uskottiin nopeutuvan, mikäli DVV:n ja Kelan rekisteröinti onnistuisi lähetystön tunnistautumiskäynnin yhteydessä. Julkisen sektorin odotetaan varmistavan, että myös ulkomaan kansalaisille saadaan pankkitilit auki sujuvasti. Lisäksi kaivattiin mahdollisuutta hakea verokorttia ennakoon sähköisesti.

LISÄÄ KOHDENNETTUA MARKKINOINTIA

Pitovoiman lisäämiseksi kyselyvastauksissa ei ollut keinoja. Sen sijaan vetovoiman parantamiseksi ehdotettiin esimerkiksi Suomen markkinoimista Pohjois-Amerikassa yliopistopaikkakunnilla. Vastauksissa kannustettiin myös julkisen sektorin palvelujen nykyistä vahvempaan markkinointiin. Kaikkiaan vastaajat korostivat, että tänne päätyneet ovat myös viihtyneet. Tästä syystä tulisi panostaa Suomen hyvien puolien (esim. turvallisuus, puhdas luonto jne.) esiin nostamiseen maailmalla enemmän.

Kielikysymykseen ehdotettiin vastauksena muun muassa englanninkielistä kaikenkattavaa "avaimet käteen" -palvelua yhdeltä luukulta, englanninkielisiä koulupaikkoja julkiselle puolelle sekä kotoutumisen tueksi työssäkäyvälle henkilölle sopivaa kielikoulutusta. Perheiden näkökulmasta esiin nostettiin puolisoille suunnatut työllistymispalvelut ja lapsille sopivien koulupaikkojen lisäämistä tai osoittamista pelkästään ulkomaalaistaustaisille ("Ei niitä paikkoja kannata antaa suomalaisille lapsille").

MUITA KOMMENTTEJA ULKOMAISEN TYÖVOIMAN REKRYTOINTIIN LIITTYEN

Kyselyssä vastaajien oli mahdollisuus kommentoida vielä erikseen kansainväliseen rekrytointiin liittyviä asioita. Kommenttien joukossa oli jo edellä esiin nostettuja asioita kuten byrokratia rekrytointeja hidastavana tekijänä, käsittelyaikojen saatavuuden puute sekä puolison ja perheen tukemisen tärkeys. Byrokratiaa helpottamaan prosessille kaivattiin päävastuullista toimijaa, jotta asiat etenisivät. Myös kieliasiaa pohdittiin kommentteissa. Muun muassa rakennusalaan kuvattiin toimialana, jossa suomen kielen osaaminen on tärkeää, jotta henkilö aidosti ymmärtää ja sisäistää työturvallisuusmääräykset ja toimii niiden mukaisesti. Eräs vastaaja korosti, että kansainvälisestä rekrytoinnista puhuttaessa on tarpeen erottaa suoritettavaa työtä tekevät erityisosaajista.

ULKOMAISTEN OSAAJIEN REKRYTOINTEJA AIOTAAN JATKAA, ERITYISASIAANTUNTIJOILLE KYSYNTÄÄ

Yrityksissä on edelleen tarvetta rekrytoida ulkomaisia osaajia. Lähiaikoina uusia rekrytointeja suunnittelevansa vastasi melkein 70 % yrityksistä. Vajaa viidennes ei osannut ottaa asiaan kantaa. Suurella osalla yrityksistä rekryointitarve oli jopa yli kymmenen henkilön luokkaa. Työtehtävien osalta uusien osaajien tarpeessa on paljon samaa kuin jo toteutetuissa rekrytoinneissa. Jatkossakin yrityksiin kaivataan etenkin erityis- ja asiantuntijoita sekä johtajia sekä muita työntekijöitä.

Kuva 11. Työtehtävät, joihin yritykset aikovat jatkossa rekrytoida työntekijöitä ulkomailta

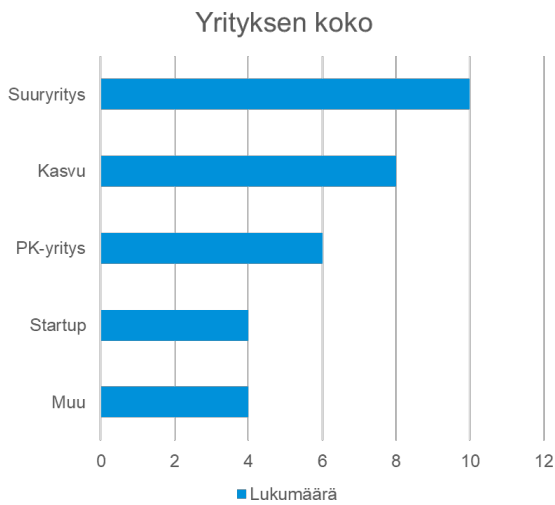


3.2. Haastatteluiden havaintojen yhteenveto

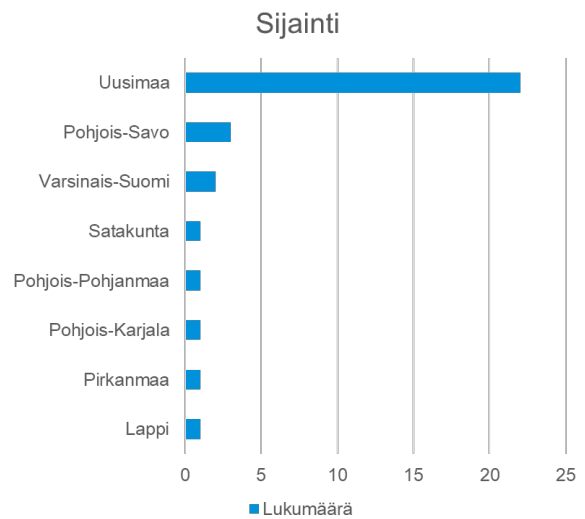
Haastattelut olivat osa toista tutkimusvaihetta. Niiden tarkoituksena oli kartoittaa, mihin tarpeeseen ja millaisissa tilanteissa suomalaiset yritykset rekrytoivat kansainvälisiä työntekijöitä. Haastatteluilla selvitettiin myös suomalaisissa yrityksissä vallitsevia kansainvälisen työvoiman rekrytointikäytäntöjä, tuen tarvetta kansainvälisen työvoiman rekrytointiin sekä kokemuksia itse rekrytointiprosessin suhteen. Haastattelut toteutettiin alkuvuodesta 2021 Teams-haastatteluina. Yksittäisen haastattelun kesto oli noin 30 minuuttia. Haastatteluun kutsuttiin yrityksiä, joissa tiedettiin olevan kokemusta kansainvälisistä rekrytoinneista sekä tarpeita rekrytoida ulkomaista työvoimaa.

Haastatteluihin vastasi 32:n yrityksen edustajaa. Suurin osa vastaajayrityksistä sijaitsee Uudellamaalla, mutta vastauksia saatiin myös Lapista, Pohjois-Karjalasta, Pohjois-Pohjanmaalta, Pohjois-Savosta, Satakunnasta ja Varsinais-Suomesta. Vastaajayritysten koko vaihteli suuryrityksistä muutamia henkilöitä työllistäviin organisaatioihin. Vastaajien joukossa oli kymmenen (10) suuryritystä, kahdeksan (8) kasvuyritystä, kuusi (6) PK-yritystä, neljä (4) startup-yritystä sekä neljä taustaltaan muuta organisaatiota (kaksi yliopistoa, valtion tutkimuslaitos, sairaanhoitopiiri sekä organisaatio, joka ei halunnut määrittää kokoaan).

Kuva 12. Haastateltujen organisaatioiden koko.

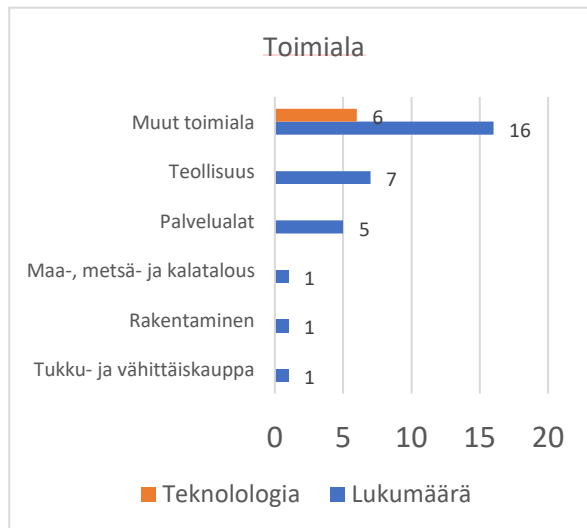


Kuva 13. Haastateltujen organisaatioiden sijainti maakunnittain.



Haastateltavista yrityksistä yksi toimii maa-, metsä- ja kalataloustoimialalla, yksi rakentamisen toimialalla ja yksi tukku- ja vähittäiskaupan toimialalla. Yrityksistä viisi edustaa palvelualaa sekä seitsemän teollisuutta. Suurin kategoria edustaa muita toimialoja, joista merkittävimpänä yksittäisenä joukkona haastatteluissa oli edustettuna yritykset, jotka toimivat teknologian alalla.

Kuva 14. Haastateltujen organisaatioiden toimiala.

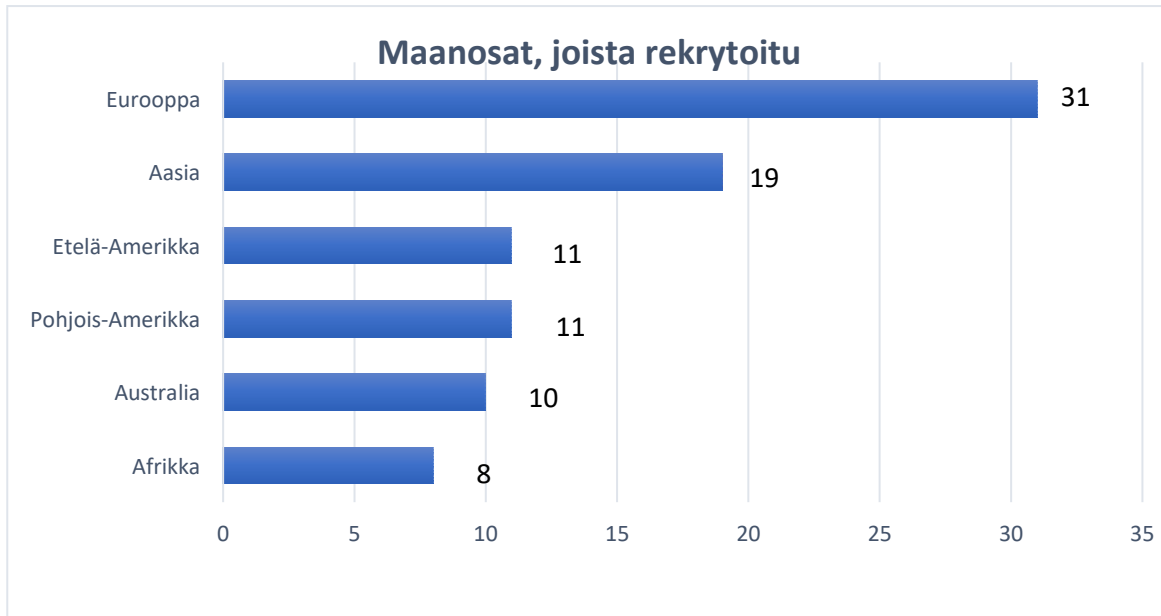


KANSAINVÄLISIÄ OSAAJIA KAIKENLAISIIN TEHTÄVIIN KAIKISTA MAANOSISTA

Haastatelluista organisaatioista (n=32) lähes kaikilla oli kokemusta kansainvälisistä rekrytoinneista. Organisaatiosta 31 oli rekrytoinut osaajia ulkomailta. Ainoastaan yhdessä haastatelluista organisaatioista ei ollut toteutettu kansainvälisiä rekrytointeja, mutta myös tässä organisaatiossa tehtiin kartoitusta osaajien löytämisestä ulkomailta.

Haastateltujen organisaatioiden toimesta eniten osaajia oli rekrytoitu Euroopasta (31 organisaatiota). Aasiasta työvoimaa oli rekrytoitu 19:ään haastatellusta organisaatiosta. Etelä-Amerikasta osaajia oli rekrytoinut 11 yritystä, samoin Pohjois-Amerikasta. Australiasta rekrytointeja oli tehty 10:ssä yrityksessä, ja Afrikasta työvoimaa oli rekrytoinut 8 organisaatiota.

Kuva 15. Mistä haastatellut organisaatiot ovat rekrytoineet osaajia.



Vaikka haastattelututkimuksessa ei kysytty maatasolla tarkkaa tietoa siitä, mistä osaajia on rekrytoitu, nousi haastateltavien kertomuksissa esiin Baltian maat sekä Puola ja Venäjä.

Kansainvälisten rekrytointien lukumäärä vaihteli organisaatioiden välillä runsaasti. Haastatelluille isoille organisaatioille kansainväliset rekrytoinnit olivat lähes arkipäivää ja osaajia rekrytoitiin ulkomailta jatkuvasti. Pienemmillä toimijoilla volyymit olivat vähäisempiä ja kansainväliset rekrytoinnit olivat usein kertaluonteisia. Haastatelluista organisaatioista isoissa organisaatioissa kansainvälisten osaajien määrä oli useita satoja, kun pienemmissä toimijoissa kansainvälisiä osaajia oli ainoastaan muutamia.

Haastatelluista organisaatioista kaikissa 32:ssa oli tarkoitus rekrytoida kansainvälisiä osaajia myös tulevaisuudessa. Muutamissa yrityksissä koettiin, että ulkomaalaisten osaajien saaminen Suomeen on heille ainoa edellytys jatkaa toimintaansa myös tulevaisuudessa, koska kotimainen työvoima ei riitä kattamaan tarvittavaa osaamista.

Haastatelluissa organisaatioissa rekrytoitiin pääosin asiantuntijoita ja lisäksi prosessityöntekijöitä. Isommissa organisaatioissa ulkomaalaisten osaajien rekrytointi ulottui johtajista siivoojiin saakka. Useassa haastattelussa korostettiin sitä, että osaajan kansalaisuudella ei ole merkitystä, kun toiveena on löytää paras mahdollinen osaaja avoimena olevaan tehtävään.

MILLAISIA JULKISIA PALVELUITA YRITYKSET OVAT KÄYTTÄNEET REKRYTOIDESSAAN OSAAJIA ULKOMAILTA?

Haastateltavista pieni osa oli käyttänyt julkisia palveluita rekrytoidessaan osaajia ulkomailta. Haastatelluissa nousi esiin se, että harvassa organisaatiossa on tietoa siitä, millaista käytännön tukea julkiset palvelut voisivat tarjota organisaatioille. Julkisista palveluista mainittiin TE-palvelut ja sen verkkosivusto sekä EURES. Lisäksi julkisten palveluiden kohdalla mainittiin oppilaitosyhteistyö, jonka

merkitystä organisaatioille korostettiin. Oppilaitoksista nimeltä mainittiin Aalto-yliopisto, Metropolia, Helsingin yliopisto, Varkauden Savonia ammattikorkeakoulu.

MILLAISIA YKSITYISIÄ PALVELUITA YRITYKSET OVAT KÄYTTÄNEET REKRYTOIDESSAAN OSAAJIA ULKOMAILTA ?

Haastatelluissa organisaatioissa yksityisiä palveluita käytettiin julkisia palveluita enemmän rekrytoidessa ulkomailta osajia. Lähes kaikki haastatellut toimijat mainitsivat hyödyntävänsä LinkedIn-alustaa kansainvälisissä rekrytoinneissa. Sosiaalisesta mediasta mainittiin LinkedInin lisäksi Facebook.

Useissa yrityksissä kansainvälisissä rekrytoinneissa apuna käytettiin rekrytointi- ja headhunting-yrityksiä. Lisäksi organisaatioiden omat verkostot koettiin tärkeiksi, mutta myös työntekijöiden ja varsinkin aikaisemmin ulkomailta rekrytoitujen kontaktiverkostoja arvostettiin ja niitä pidettiin tärkeinä.

Yksityisistä palveluista mainittiin lisäksi erilaiset rekrytointimessut, Contact Forum -tapahtuma, Aalto yliopiston rekrytointitapahtumat, Helsingin yliopiston Kumpulan Potentiaali, The Hub, Maria01-yritysverkosto, Monster-verkkopalvelu, ResearchGate sekä erityisesti IT-rekrytoijille suunnattu verkosto.

Yksi haastatelluista organisaatioista teki yhteistyötä Saranen Consultingin kanssa uudelleen koulutusohjelman tiimoilta ja yksi haastateltava mainitsi Spouse Program -verkon.

ONNISTUMISET KANSAINVÄLISISSÄ REKRYTOINNEISSA

Kaikki kansainvälisiä rekrytointeja tehneet yritykset kokivat pääosin onnistuneensa kansainvälisten osajien rekrytoinneissa. Erityisen onnistuneina yrityksissä pidettiin rekrytointeja, joissa onnistuttiin löytämään juuri oikeanlaista, tarvittua osaamista. Kansainväliset osajat koettiin haastatelluissa yrityksissä motivoituneiksi työntekijöiksi, joilla on korkea työmoraali.

Haastateltavat korostivat sitä, että alkukartoituksen rooli on merkittävä kansainvälisiä rekrytointeja tehdessä. Haastateltavat kokivat, että työtehtäviä kannattaa avata mahdollisimman tarkasti jo alkuvaiheessa, jotta rekrytointiprosessi onnistuu. Työtehtävien tarkalla listaamisella ja avoimella keskustelulla koettiin olevan merkitystä varsinkin siinä, että ulkomailta tulevan työntekijän odotukset ja toiveet kohtaavat rekrytoivan organisaation odotusten ja toiveiden kanssa.

Onnistuneet kansainväliset rekrytointiprosessit työllistivät organisaatioissa kotimaisia rekrytointiprosesseja enemmän. Haastatelluissa korostettiin sitä, että kansainvälisiä osajia rekrytoidessa monikanavaisen rekrytoinnin merkitys korostuu. Koettiin tärkeäksi, että ilmoitus julkaistiin useassa eri paikassa ja hyödynnettiin myös työntekijöiden omia verkostoja sosiaalisessa mediassa. Mutta vaikka prosessit saatettiin kokea työläämpinä ja raskaampina kuin kotimaiset rekrytointiprosessit, koettiin rekrytointityö kuitenkin merkitykselliseksi. Eräässä organisaatiossa havaittiin, että maasta, josta oli saatu onnistunut rekrytointikokemus, tulevien hakemusten määrä kasvoi, koska sana onnistumisesta kiiri eteenpäin.

Onnistumisen koettiin olevan varmempaa, mikäli rekrytoitavalla henkilöllä oli realistiset kuvat Suomesta ja suomalaisesta yhteiskunnasta. Yrityksen näkökulmasta varsinkin Suomessa opiskelleet ulkomaalaiset ovat haluttua työvoimaa, koska heillä on jo kokemusta Suomesta ja suomalaisuudesta. Lisäksi onnistumiseen haastateltavien mukaan vaikuttaa se, onko organisaatiossa jo ennestään kansainvälistä työvoimaa. Kansainvälisen osajan voi olla helpompaa sopeutua työyhteisöön, joka on jo valmiiksi monikulttuurinen.

Haastattelututkimuksen perusteella rekrytoitavan kotimaalla tai kansalaisuudella ei ollut merkitystä rekrytoinnin onnistumisen kanssa. Yhdessä haastattelussa tuotiin kuitenkin esiin sitä, että toiset kulttuurit

kohtaavat helpommin kuin toiset ja kyseisessä yrityksessä oli alettu rekrytoida osajia ainoastaan muutamista sellaisista valtiosta, joiden kulttuuri on yhteensopiva suomalaisen kulttuurin kanssa.

Eräs haastateltava totesi, että heillä onnistuneena rekrytointina pidetään vasta sitä, kun henkilö on oikeasti sopeutunut ja integroitunut suomalaiseen yhteiskuntaan. Sama ajatus korostui muissakin vastauksissa. Kaikissa organisaatioissa koettiin onnistumisia itse työntekijän kohdalla, mutta rekrytointiprosessiin ja sen onnistumiseen vaikuttaa haastateltavien näkökulmasta myös moni työnantajan vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella oleva asia. Parhaina onnistumisina pidettiin niitä rekrytointeja, jossa palkattuja henkilöitä saatiin sitoutettua organisaatioon pitkäksi aikaa.

HAASTEENA LUPAPROSESSI..

Rekrytointiprosessin haastavin osuus haastateltavien mielestä on lupaprosessi. Varsinkin pienemmissä organisaatioissa, joissa kansainvälisiä rekrytointeja tehdään vähän, puuttuu kokemus ja rutiini lupaprosessin läpikäymisestä. Lupaprosessit näyttäytyvät usealle toimijalle monimutkaisina ja epäselvinä, ja organisaatioissa käytetään paljon työaikaa sen selvittämiseen, mikä viranomaisena on toimivaltainen ja missä järjestyksessä lupaprosessiin kuuluvat asiat tulee hoitaa. Esiin nostettiin se, että TE-toimiston ja Migrin prosessit ovat usein myös kestoiltaan pitkiä, mikä hidastaa rekrytoitun henkilön aloittamista tehtävässään. Eräissä organisaatioissa nostettiin esiin se, että rekrytoitun henkilön työluvan saaminen oli kestänyt yli kalenterivuoden, jolloin organisaatio on vaikeassa tilanteessa, sillä työvoimalle voi olla akuutti tarve. Haastateltujen näkökulmasta maailmanlaajuinen COVID-19 pandemia on osaltaan hidastanut lupaprosesseja entisestään. Haastatteluissa nostettiin esiin myös se, että rekrytoitun henkilön perheen oleskelulupien saaminen voi olla epävarmaa, jolloin rekrytoitu henkilö saattaa jättää ottamatta tarjotun työn vastaan, koska ei ole varmuutta, pystyykö perhe seuraamaan mukana.

Useassa haastattelussa nousi esiin myös se, että virallinen tieto lupaprosessista ja sen eri vaiheista on tällä hetkellä hajautettuna moneen eri paikkaan. Tämä koettiin organisaatioissa haastavaksi ja useassa haastattelussa nousikin esiin toive siitä, että tarvittava tieto ja lisäapu olisi saatavilla kootusti yhdestä paikasta. Lisäksi tarveharkinnan koettiin pidentävän prosessia ja sen mielekkyyttä kyseenalaistettiin useassa haastattelussa.

Lupaprosessin haasteissa mainittiin useasti tunnistautumisen vaikeus ja viisumien uusiminen. Tähän toivottiin viranomaispuolelta selkeyttä ja nopeutta. Haasteena mainittiin myös se, että TE-toimiston kautta koettiin saatavan vaihtelevia työntekijätarjouksia, joiden joukossa ei ollut suoraan sellaista työvoimaa, mitä organisaatioissa haettiin.

Haasteena mainittiin myös päätösten takana oleva politiikka ja poliittisen kentän epävarmuus. Haastateltavat nostivat esiin sitä, että liika politikointi päätösten takana aiheuttaa sen, että päätösten muuttumista on vaikea ennustaa. Koettiin, että työvoimaperusteisen maahanmuuton tarve on ollut yhteiskunnan tiedossa jo pitkään, mutta poliittisten päätösten tekeminen asian edistämiseksi on kestänyt kauan.

..JA REKRYTOITUJEN HENKILÖIDEN INTEGROITUMINEN YHTEISKUNTAAN

Vaikka itse rekrytointiprosessi olisikin onnistunut sekä osajan että rekrytoivan organisaation näkökulmasta, haasteeksi voi nousta osajan ja hänen mahdollisen perheensä sopeutuminen suomalaiseen yhteiskuntaan.

Useat haasteeksi nostetut asiat liittyvät käytännön elämän ja arjen järjestämiseen Suomessa. Suomalainen verotus näyttäytyy kansainväliselle työvoimalle usein ankarana ja monimutkaisena. Kovana näyttäytyvä verotus on kuitenkin ymmärretty siinä vaiheessa, kun rekrytoitu on saanut enemmän tietoa Suomen

verojärjestelmästä ja siitä, mitä palveluita verotuksella yhteiskunnassa tuotetaan. Haasteena on kuitenkin se, että organisaatioissa ei välttämättä ole resursseja neuvomaan käytännön verokysymyksissä, kuten tulojen ilmoittamisessa ja siinä, mitkä tekijät vaikuttavat verotukseen. Kirjallinen ohjeistus viranomaisilta ei haastateltavien mielestä yksistään ole riittävää, vaan sen lisäksi pitäisi pystyä tarjoamaan henkilökohtaista palvelua rekrytoidun osaamalla kielellä. Lisäksi kahden maan verotus on vaikuttanut negatiivisesti perheellisten tapauksissa perheen jäädessä kotimaahan.

Ratkaisevana haasteena on pidetty sitä, löytääkö kansainvälinen osaaja sosiaalisia verkostoja työelämän ulkopuolelta. Sitouttaminen suomalaiseen yhteiskuntaan ja kulttuuriin koetaan käytännön tasolla vaikeaksi, eikä organisaatioissa ole välttämättä taitoa ja resurssia avustaa kansainvälistä työvoimaa verkostojen luomisessa työpaikan ulkopuolella. Integroituminen vaatii työtä sekä organisaatiolta että rekrytoidulta itseltään eikä kulttuurisia seikkoja voi aliarvioida. Olettamien sijaan asioista tulisi voida keskustella avoimesti ja oikoa mahdollisia väärinkäsityksiä yhteiskunnasta ja kulttuurista, koska myös kulttuuriset uskomukset voivat vaikuttaa rekrytoidun henkilön halukkuuteen jäädä Suomeen pysyvämmiin.

Erittäin merkittävänä asiana on koettu myös puolison työllistyminen ja integroituminen. Perheenä on vaikea sitoutua pysyvämpään työsuhteeseen, mikäli puolison työtilanne ei ole kunnossa. Puolison työllistyminen on koettu erittäin haastavaksi, eikä organisaatioissa ole resursseja avustaa puolison työn haussa. Puolisoille ei välttämättä ole myöskään tarjolla sellaisia verkostoja, joiden avulla he voisivat helpottaa työllistymistään.

Käytännön haasteita on koettu lasten koulupaikkojen saamisen suhteen. Kansainväliset osaajat toivovat usein englanninkielistä koulupaikkaa lapsilleen, mutta tätä ei kaikissa tapauksissa ole kuitenkaan tarjolla. Koulupaikkojen kiintiö tulee usein vastaan kansainvälisten henkilöiden lasten kouluasioissa. Perheissä haastavaksi on koettu myös se, että kaikki lapset eivät ole välttämättä päässeet samaan kouluun ja arjen haastavuuden takia muuten onnistunut työsuhte on voinut jäädä lyhyeksi.

Osassa tapauksia suomalainen tapa tehdä töitä on aiheuttanut haasteita. Erilaisesta työkulttuurista tulevat odottavat kenties voimakkaampaa johtamista organisaation tasolta. Lisäksi johtajien on mahdollisesti pitänyt löytää uusia tapoja kannustamiseen ja motivoimiseen, missä otetaan huomioon se työkulttuuri, josta henkilö saapuu. Nämä asiat eivät kuitenkaan nousseet kynnyskysymyksiksi, vaan kaikki haastateltavat korostivat sitä, että haastavista tilanteista on selvitty keskustelemalla.

KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN ONNISTUMINEN TYÖSSÄ

Pääsääntöisesti kansainväliset osaajat ovat onnistuneet työssään hyvin. Haastateltujen organisaatioiden näkemyksen mukaan kansainvälisten osaajien osaaminen ja työtaidot ovat todella korkealla tasolla. Kansainväliset osaajat ovat usein erittäin motivoituneita. Heillä on usein monia erilaisia tutkintoja ja koulutuksia taustallaan. Monialainen ja monikulttuurinen osaaminen on koettu työyhteisöissä rikkaudeksi. Erilaiset työkulttuurit ja työskentelytavat ovat parhaimmillaan vaikuttaneet myös työn lopputulokseen positiivisesti.

Joissakin organisaatioissa kansainvälisten osaajien työsuhteiden alkuvaiheessa yhteisen työkielen puuttuminen on aiheuttanut haasteita, mutta kommunikaatiotavan löydyttyä, kansainvälisen osaajan työtaidot ovat tulleet paremmin esiin ja työssä on koettu enemmän onnistumisia.

KESKITETTY PALVELU HELPOTTAMAAN KANSAINVÄLISIÄ REKRYTOINTEJA

Jokaisessa haastattelussa mainittiin se, että viranomaisistasolla palvelut olisi hyvä koota yhteen paikkaan. Toivottiin, että palveluita keskitettäisiin asiakaslähtöisemmin niin, että kaikki kansainväliseen rekrytointiin

liittyvä tieto ja käytännön tuki olisi saatavana samasta paikasta. Vaikka palvelua tosiasiaassa tuottaisikin eri viranomaiset, olisi organisaatioiden näkökulmasta tärkeää, että sekä palkkaavalla organisaatiolla että kansainvälisellä työvoimalla olisi yksi taho, johon ottaa yhteyttä kaikissa rekrytointiprosessin vaiheissa.

Keskitettyjen palvelujen osalta korostettiin sitä, että viranomaisissa pitäisi panostaa enemmän kielitaitoon ja siihen, että englanninkielistä apua olisi aina saatavilla myös kasvokkain asioidessa. Lisäksi toivottiin myös sitä, että viranomaisissa pitäisi olla enemmän myös alakohtaista tietoa yleisen tiedon lisäksi.

Osa haastateltavista korosti sitä, että olemassa olevat viranomaisohjeet ovat hyvät, mutta tieto siitä, mistä tarvittavaa ohjeistusta saa, ei välttämättä ollut selvää haastatelluille. Haastatteluissa toivottiin keskitetyn palvelun lisäksi keskitettyä portaalia tai verkkosivustoa, johon kerättäisiin kaikki tarvittava viranomaismateriaali eri kieliversioineen. Englanninkielisen materiaalin tärkeyttä korostettiin. Materiaalin osalta konkreettisena toiveena esiin nostettiin se, että teorialason ohjeiden lisäksi rekrytointiprosessia tukemaan tarvittaisiin selkeät toimintaohjeet viranomaisilta.

Viranomaistiedon lisäksi myös maatietoa Suomesta ja suomalaisesta kulttuurista eri osa-alueineen pitäisi haastateltujen mielestä keskittää yhteen paikkaan. Koettiin, että kansainvälisellä osaajalla on usein monia rekrytointiprosesseja käynnissä ja tätä varten hakijalle pitäisi pystyä tarjoamaan hyvää ja ajantasaista materiaalia siitä, miksi tämän kannattaa valita juuri Suomi.

Lisäksi toivottiin keskitettyä portaalia hakijoille, josta tulija näkisi kaikki alueella avoinna olevat työpaikat. Haastateltavat tiedostivat kyllä, että tietoa avoinna olevista työpaikoista on jo hyvin saatavilla, mutta esimerkiksi puolison työllistymisen kannalta koettiin tärkeäksi se, että tieto avoimista työpaikoista olisi kootusti saatavilla englanniksi. Ulkomaalaisen osaajan on tällä hetkellä vaikea arvioida työllistymismahdollisuuksia Suomessa, kun koottu tieto avoimista työpaikoista puuttuu.

SUOMEN MAAKUVAN KEHITTÄMINEN

Haastatteluissa organisaatiossa Suomen maakuva ja brändi nähtiin vetovoimaisina. Haastateltavien toiveena oli kuitenkin se, että Suomen brändiä pitäisi pystyä viestimään laajemmin ja rohkeammin. COVID-19 pandemian hoito koettiin kansainvälisellä tasolla onnistuneeksi, mutta haastateltuja mietitytti se, onko tästä osattu viestiä oikein ulkomaille.

Haastatteluissa korostui myös se, että meillä on useaan muuhun maahan verrattuna poikkeuksellisen puhdas ilmanlaatu ja juomavesi. Lisäksi Suomi on poliittisesti vakaa maa ja maamme turvallisuus on erinomaisella tasolla. Haastateltavat toivoivat, että näitä asioita tuotaisiin paremmin esille myös ulkomailla, koska niillä voi olla iso merkitys kansainväliselle osaajalle, joka valitsee uutta asuinmaataan.

Haastatteluissa esiin nousi myös se, että Euroopan ulkopuoliselle työvoimalle Suomi näyttäytyy erittäin houkuttelevana, mutta Euroopan sisällä osaajien houkuttelu vaatii enemmän ja sen osalta Suomessa tarvittaisiin kohdennettua materiaalia.

KIELIKURSSEJA JA KÄYTÄNNÖN TIETOA

Haastatteluissa nostettiin esiin myös kielikurssien ja kulttuurivalmennuksen tarve. Kansainväliselle työvoimalle pitäisi tarjota enemmän mahdollisuuksia kielen opiskeluun niin, että kieliopinnot olisivat helposti yhdistettävissä työelämään. Kulttuurivalmennukselta toivottiin perustietoa suomalaisesta yhteiskunnasta ja työelämästä, mutta myös koulumaailmasta ja siitä, millaisia käyttäytymisnormeja Suomessa on ja mitä esimerkiksi koulumaailmalta voi odottaa ja millaista opetussuunnitelmaa suomalaisissa kouluissa noudatetaan. Lisäksi ulkomaalaiset työntekijät kaipaavat usein tietoa suomalaisista viranomaisista ja siitä, kuinka suomalaisten viranomaisten kanssa toimitaan. Lähtömaa vaikuttaa siihen,

että ulkomaalainen työvoima ei välttämättä luota viranomaiseen ollenkaan ja tämä vaikeuttaa asioiden hoitoa Suomessa.

Kulttuurivalmennuksen ja sopeutumisen osalta toivottiin julkisilta palveluita tukea asunnon etsimiseen ja vuokrasopimusten tekemiseen. Lisäksi haastateltavien kokemuksen mukaan myös käytännön veroneuvonnalle on suurta tarvetta. Myös pankkitilien avaamiseen ja tarvittavien vakuutusten saamiseen kaivattiin käytännön tason apua maahan saapuville.

Haastateltavat nostivat esiin sen, että myös muuttovaiheesta olisi hyvä olla kootusti saatavilla ohjeistusta viranomaistahoilta. Ulkomailta saapuvia pitäisi pystyä ohjeistamaan edessä olevista asioista ja prosesseista jo siinä vaiheessa, kun he ovat muuttamassa. Tämän avulla voitaisiin helpottaa tarvittavien dokumenttien hankkimista lähtömaassa, kun olisi käytännön tasolla tiedossa mitä tietoa missäkin prosessissa tarvitaan.

HUOMIO PUOLISOIDEN TARPEISIIN JA KOTOUTTAMISEEN

Puolisoille toivottiin erillistä puoliso-ohjelmaa. Organisaatiolle tulee paljon kysymyksiä jo rekrytointivaiheesta siitä, millaisia työllistymispalveluita ja verkostoja suomalaisessa yhteiskunnassa on puolisoille ja haastatteluissa nousi esiin tarve kohdennetusta työnhakuvalmennuksesta kansainvälisten osaajien puolisoille.

Puoliso-ohjelmassa tulisi käsitellä myös integroitumista yhteiskuntaan työelämän ulkopuolella. Kansainvälinen osaaja saa ensimmäiset sosiaaliset kontaktinsa usein työelämän kautta, mutta puolisoilla ei ensivaiheessa tätä mahdollisuutta ole. Heille tulisikin tarjota tietoa erilaisista yhteiskunnan tarjoamista harrastus- ja opiskelumahdollisuuksista, joiden avulla he voisivat saada tarvittavia verkostoja.

ASiantuntijoiden ja johtajien lisäksi myös blue collar -työntekijöiden saapumiseen pitää kiinnittää huomioita

Haastatteluissa nostettiin esiin myös se, että kansainvälinen työvoima mielletään usein asiantuntijoiksi ja erityisasiantuntijoiksi. Haastateltavat olivat huolissaan siitä, että Suomessa on kuitenkin jo tällä hetkellä erittäin suuri tarve myös blue collar -työntekijöistä ja tämän tarpeen nähtiin kasvavan tulevaisuudessa. Aina mietitään erityisasiantuntijoita ja miten helpotettaisiin heidän elämänsä Suomessa ja blue collar -työntekijät unohdetaan. Haastateltavat kokivat tärkeänä, että myös matalapalkkaisten alojen työntekijöiden saapumista Suomeen helpotettaisiin. Suomen markkinointia pitäisi pystyä kohdistamaan heihin ja heille pitäisi pystyä tarjoamaan esimerkiksi asumistukea ja tätä kautta helpottaa sopeutumista Suomeen.

MUITA TOIVEITA JA HUOMIOITA

Haastatteluissa nousi esiin myös se, että isoihin investointiprojekteihin tarvitaan valtavasti työvoimaa. Tämän osalta nostettiin esiin se, että yhteiskunta voisi tukea vastuullista yritystoimintaa helpottamalla työntekijöiden saapumista Suomeen. Tällä vaikutettaisiin mahdollisesti pitkiin alihankkijaketjuihin ja osaltaan voitaisiin vähentää väärinkäytöksiä. Lisäksi näin toimimalla saataisiin myös lisää verotuloja Suomeen.

Eräs haastateltavista esitti, että Suomessa tulisi koota käsikirja kaikille ulkomailta Suomeen töihin saapuville. Kirjaan koottaisiin kaikki tarvittava tieto suomalaisesta yhteiskunnasta ja asumisesta. Lisäksi kirjassa voisi nostaa esiin huomioita suomalaisesta kulttuurista ja suomalaisista ihmisistä. Lisäksi kirjan tulisi

ohjeistaa siinä, mistä saisi apua mahdollisissa ongelmatilanteissa. Lisäksi toivottiin myös opasta työnantajaorganisaatioille, mihin olisi koottu lähtömaittain tietoa siitä, mitä kaikkea tulee ottaa huomioon palkatessaan ulkomailta työvoimaa.

Lisäksi toivottiin eräänlaista matchmaking-palvelua, jonka avulla rekrytoitava organisaatio ja työvoima kohtaisivat toisiaan. Tämä voisi olla esimerkiksi koottu osaajapankki, joka yhdistäisi osaajia ja organisaatioita profiilien avulla.

Haastateltavat toivoivat myös suomalaisen työlainsäädännön uudistamista vastaamaan paremmin etätyön tarpeita. Muutama haastateltava nosti esiin sen, että asiantuntijat voisivat työskennellä mahdollisesti myös kotimaastaan käsin, mutta tuolloin lainsäädännön tulisi ottaa kantaa siihen, miten tällaiset työsuhteet voidaan esimerkiksi verotuksen osalta järjestää.

3.3. Havainnot 2. sidosryhmätyöpajasta

Osana tutkimusta työhön sisältyi sidosryhmätyöpajan suunnittelu ja toteutus. Toinen työpaja järjestettiin 3.2.2021 ja siihen osallistui konsulttien lisäksi 15 henkilöä. Työpajassa kuultiin TEM:n Talent Boost-ohjelman esittely, Australiasta Suomeen muuttaneen KPMG:n työntekijän kokemuksia sekä johdatuksena yhteiskeskusteluihin alustavia tuloksia kyselystä ja haastattelusta. Luvun 3.1 kyselyvastausten yhteydessä kaivattiin kohdennettua markkinointiviestintää. Business Finlandin verkkosivuilla löytyy esimerkkejä tästä (ks. Kuva 16).

Kuva 16. Finland works promootiomateriaalia (lähde: Laura Perheentuvan [TEM] esitys 3.2.2021 järjestetyssä työpajassa)



**#Finlandworks - Osaajille kohdennettu
globaali markkinointiviestintä**

**SUOMI
FINLAND**



Ulkomailta Suomeen muuttanut KPMG:n työntekijä kokee hyötynensä prosessissa siitä, että muutto on tapahtunut yrityksen sisällä. Tästä huolimatta hänet on yllättänyt se, miten paljon tukea muuttava henkilö (perheineen) tarvitsee prosesseihin ja käytännön asioihin (pankkitilin avaaminen, vuokrasopimus yms.). Toinen yllättävä tekijä on, että monet viralliset nettisivut ovat vain suomeksi tai ruotsiksi. Osallistujat toivoivat vakavaa pohdintaa siitä, millä kielellä 2030-luvun Suomessa työtä tehdään. Suomalaisissa yrityksissä tulisikin miettiä, millä tavoin voidaan tukea kehittyvää suomen-/englannin kielen osaamista työpaikalla. Puheenvuorossa nostettiin lisäksi esiin, että muuttavan työntekijän perhettä olisi hyvä tukea

mieltien juuri heille (puoliso, lapset) sopivia tukimuotoja. Työpajaosallistujien kommenteissa korostettiin, että puolison tukeminen on yksi avainelementeistä kansainvälisessä rekrytoinnissa.

Alustusten jälkeen olivat vuorossa yhteiskeskustelut, joissa keskityttiin ensin työnantajien tarpeisiin kansainvälisen rekrytoinnin näkökulmasta ja myöhemmässä vaiheessa toimiin, joilla julkinen sektori voisi vielä paremmin tukea yrityksiä ulkomaisen työvoiman rekrytoinnissa.

TOIMIVAT (VEROVAROIN KUSTANNETUT) PALVELUT ALIARVOSTETTU VETOVOIMATEKIJÄ?

Keskustelu käynnistyi Suomen vetovoimasta ja alhaisena koetusta palkkatasosta ja korkeasta verotuksesta. Todettiin, että Suomen on vaikea kilpailla osaajista esimerkiksi Yhdysvaltojen kanssa puhtaasti palkkauksella. Esimerkiksi Yhdysvalloissa insinöörin palkassa voi olla 2-4 kertainen ero Suomeen. Osallistujien omien kokemusten perusteella monet osaajat eivät tiedä tai tiedosta, mitä he saavat Suomessa verrattuna kotimaansa verotasoon. Verotuloilla katetaan muun muassa julkisia palveluita ja eläkkeitä, mutta tämä ei ole kaikille muualta tuleville itsestään selvää. Lisäksi Suomi on suhteellisen turvallinen maa, jossa monen asian toimivuus on hyvällä tasolla. Suomen pitovoimaa lisäävinä tekijöinä osallistajat tunnistivat puolestaan olemassa olevat verkostot ja niiden tärkeyden.

Byrokratia herätti myös paljon keskustelua. Byrokratian läsnäoloa kuvattiin kommenteissa valtavana haasteena. Eräs osallistujista kuvasi kuinka EU-rekisteriaikojen puuttuessa henkilö joutui odottamaan jatkolupaa varten tarvittavaa tunnistautumisaikaa puoli vuotta. Rekisteröitymisen viivästyminen asettaa haasteita muun muassa palkanmaksulle.

TARVEHARKINNAN MIELEKKYYS KYSEENALAISTETTIIN...

Byrokraatiaan liitettiin esimerkiksi tarveharkinta työperäisessä maahanmuutossa: ”on raskasta joutua jokaisen työntekijän kohdalla esittelemään todella tarkasti, miksi juuri tätä työntekijää tarvitaan”. Tarveharkinnan mielekkyys kyseenalaistettiin Suomessa opiskelleiden osalta todeten sen olevan ”kohtuutonta, että suomalaisen tutkinnon (josta henkilö on myös maksanut) suorittanut ulkomaalainen opiskelija ei saa työlupaa Suomeen”.

..JA SUOMESSA JO ASUVIIN ULKOMAALAISTAUSTAISIIN PANOSTAMISEEN KANNUSTETTIIN

Jo Suomessa olevat ulkomaiset opiskelijat tulisi nähdä merkittävänä työvoimaresurssina, joihin on jo investoitu ja jotka ovat ainakin jossain määrin myös tottuneet maamme erilaiseen kieleen ja kulttuuriin. Nämä investoinnit – on sitten kyse rahasta, ajasta tai muusta resurssista – menevät hukkaan, jos henkilö ei työllisty Suomeen. Keskustelussa viitattiin myös turvapaikanhakijoihin käyttämättömänä potentiaalina. Monella turvapaikanhakijalla kuvattiin olevan kielitaitoa, halu jäädä sekä vanhuksia kunnioittava kulttuuri, jonka vuoksi he soveltuvat hyvin työvoimapolusta kärsivälle hoiva-alalle. Turvapaikanhakijoiden kouluttamista oppisopimuskoulutuksella on testattu. Tässä haasteeksi osoittautui velvoite toistuvasti selvittää viranomaisille, onko henkilöillä edelleen tarvetta turvapaikkastatukselle. Työnantajan näkökulmasta tämä on vaikeaa, ja vaikeuttaa turvapaikkastatuksella olevan henkilön työllistymistä.

3.4. Haastattelu- ja kyselytutkimuksen yhteenveto

Tarpeet, tilanteet ja tehtävät, joihin rekrytoidaan kansainvälisiä työntekijöitä

Toisessa osakokonaisuudessa havaittiin, että tutkimuksessa tavoitetut yritykset ovat olleet aktiivisia kansainvälisten rekrytointien osalta. Kyse ei kuitenkaan ole siitä, että yritykset hakisivat nimenomaan kansainvälisiä työntekijöitä. Yritykset rekrytoivat parhaiten tarpeita vastaavia osaajia, joita etsitään kotimaan ohella globaaleilta työmarkkinoilta. Vaikka tutkimuksen maantieteellinen fokus on ollut EU/ETA-

alueella, yritysten huomattiin tehneen rekrytointeja kaikilta asutuilta mantereilta. Haastatelluista yrityksistä useat kertoivat löytäneensä osaajia Aasiasta ja Etelä-Amerikasta.

Etenkin asiantuntijoille ja erityisasiantuntijoille on ollut paljon kysyntää yrityksissä. Tämä toistui niin kysely- kuin haastatteluvastauksissa. Näitä osaajia on palkattu mm. ICT-toimialan suuryrityksiin ja yleisemmin teknologiateollisuuden palvelukseen. Haastatteluissa asiantuntijoiden joukkoon sisältyi devaajia (koodareita), kirjanpitäjiä, myyjiä, konsultteja sekä lääkäreitä. Kolmanneksi eniten yrityksiin on rekrytoitu ulkomaisia osaajia johtotehtäviin.

Yhteistä asiantuntijoita, erityisasiantuntijoita sekä johtajia rekrytoinneille yrityksille **on niissä käytetty työkieli, joka on yleisesti joko suomen ja englannin yhdistelmä tai pelkästään englantia.**

Väylät, palvelut ja yhteistyökumppanit, joita työnantaja käyttää kv-rekrytoinnissa

Yleisimmin ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa hyödynnetään yksityisen sektorin kanavia (yli 50 % kaikista kyselyvastauksista, suurin osa haastatelluista yrityksistä). Haastatteluissa havaittiin, että harvassa organisaatiossa on tarkkaa tietoa siitä, millaista käytännön tukea julkisen sektorin toimijat voisivat tarjota rekrytoiville tahoille. Myös yksityisen sektorin sähköiset alustat ovat tutkimukseen osallistuneiden organisaatioiden keskuudessa julkisen sektorin vastaavia (työmarkkinatori tai sen edeltäjä mol.fi) suosituimpia.

Virallisten väylien rinnalla epävirallisempien väylien merkitys on kasvussa. Kyselyvastauksissa yritykset kertoivat hyödyntävänsä suorahakuja, organisaation oman henkilöstön asiantuntijaverkostoja tai muita omia verkostoja sekä kontakteja. Samalla tavalla omien verkostojen merkitys näkyi myös yrityshaastatteluissa: erityisosaamista vaativissa tehtävissä aiemmin rekrytoitujen henkilöiden omat verkostot koettiin yrityksissä tärkeinä jatkorekrytointien kannalta. Sosiaalisen median kanavista LinkedIn on selvästi suosituin sekä kysely- että haastatteluvastausten perusteella.

Onnistumisia ja epäonnistumisia kansainvälisessä rekrytoinnissa työnantajan näkökulmasta

Tutkimuksen tavoittamissa organisaatioissa kokemukset kansainvälisistä rekrytoinneista painottuvat vahvasti myönteisiin. Onnistuminen rekrytoinnissa on tarkoittanut, että ulkomailta rekrytoitu työntekijä on vastannut yrityksen osaamisen tarpeeseen. **Työtehtävien tarkka listaaminen, työn sisältöjen realistinen kuvaus sekä avoin keskustelu edesauttavat onnistunutta rekrytointia:** ulkomailta tulevan työntekijän odotukset ja toiveet kohtaavat rekrytoivan organisaation odotusten ja toiveiden kanssa. Onnistumisen koettiin olevan varmempaa, mikäli rekrytoitavalla henkilöllä oli **riittävän realistinen kuva Suomesta ja suomalaisesta yhteiskunnasta.** Haastattelujen yhteydessä korostettiin lisäksi monikanavaisen rekrytoinnin merkitystä kansainvälisiä osaajia rekrytoitaessa (työpaikkailmoitus julkaistaan useassa eri paikassa, hyödynnetään myös työntekijöiden omia verkostoja sosiaalisessa mediassa). Epäonnistuneitakin rekrytointeja on ollut, mutta niissä ei havaittu olevan selkeää yhteistä nimittäjää.

Tarpeet ja suunnitelmat rekrytoida ulkomailta tulevaisuudessa

Tutkimukseen tavoitetuissa yrityksissä on jatkossakin tarve rekrytoida ulkomaisia osaajia. Kyselyyn vastanneista yrityksistä uusia rekrytointeja kertoi suunnittelevansa melkein 70 % yrityksistä. Vallitseva tilanne ja siihen liittyvä epävarmuus lieenee vaikuttanut siihen, että vajaa viidennes ei osannut ottaa asiaan kantaa. Suurella osalla yrityksistä rekrytointitarve oli jopa yli kymmenen henkilön luokkaa. Työtehtävien osalta uusien osaajien tarpeessa on paljon samaa kuin jo toteutetuissa rekrytoinneissa. Jatkossakin **yrityksiin kaivataan etenkin erityis- ja asiantuntijoita ja johtajia sekä muita työntekijöitä.**

Myös haastateltujen yritysten joukossa uusille rekrytoinneille koettiin olevan tarvetta. Haastattelujen kautta esiin nousi **tarvetta löytää osaajia etenkin palvelualoille ja teknologiateollisuuteen, työpajassa puolestaan hoiva-alalle.** Yksittäisissä haastatteluissa onnistuneita rekrytointeja ulkomailta kuvattiin

elinehtona toiminnan jatkamiselle. Syynä tähän kerrottiin olevan, että Suomesta ei löydy riittävästi osaavaa työvoimaa alan yritysten tarpeisiin.

Palveluiden tarve

Jatkoa ajatellen sekä kyselyssä että haastatteluissa esiintyi toive palveluiden nykyistä paremmasta saatavuudesta. Tällä tarkoitettiin mm. Migrin osalta lupahakemusten nopeuttamista. Haastatteluiden yhteydessä korostettiin sellaisen ”yhden luukun palvelun” tarvetta, jossa kaikki kansainväliseen rekrytointiin liittyvä tieto ja käytännön tuki kaikissa rekrytointiprosessin vaiheissa olisi saatavana samasta paikasta.

Konkreettisten rekrytointiprosessia koskevien tarpeiden lisäksi kyselyssä ja haastatteluissa tuotiin esiin **maakuvamarkkinoinnin merkitys** esimerkiksi Pohjois-Amerikan yliopistopaikkakunnilla. Suomen brändiä pitäisi pystyä viestimään laajemmin ja rohkeammin. Lisäksi vastauksissa kannustettiin julkisen sektorin palvelujen nykyistä vahvempaan markkinointiin. Haastattelujen perusteella Euroopan ulkopuoliselle työvoimalle Suomi näyttäytyy erittäin houkuttelevana, mutta Euroopan sisällä osaajien houkuttelu vaatii enemmän ja sen osalta Suomessa tarvittaisiin kohdennettua materiaalia.

Palvelutarjonnassa **tulisi huomioida ulkomaisen osaajan lisäksi hänen puolisonsa ja lapsensa**. Puolison työllistymisen kannalta olisi tärkeää, että tieto avoimista työpaikoista löytyisi kootusti yhdestä paikasta englanniksi ja että myös puolisoille suunnattuja työllistymispalveluita olisi saatavilla. Haastatteluissa tuotiin esiin erillisen puoliso-ohjelman tarve: jo rekrytointivaiheessa esiintyy kysymyksiä siitä, minkälaisia työllistymispalveluita ja verkostoja suomalaisessa yhteiskunnassa on puolisoille. Puoliso-ohjelma tarjoaisi tietoa harrastus- ja opiskelumahdollisuuksista sekä tukisi työelämän ulkopuolisten sosiaalisten verkostojen rakentumista.

4. Säännöllisempi prosessi työvoiman liikkuvuuden tarkastelussa?

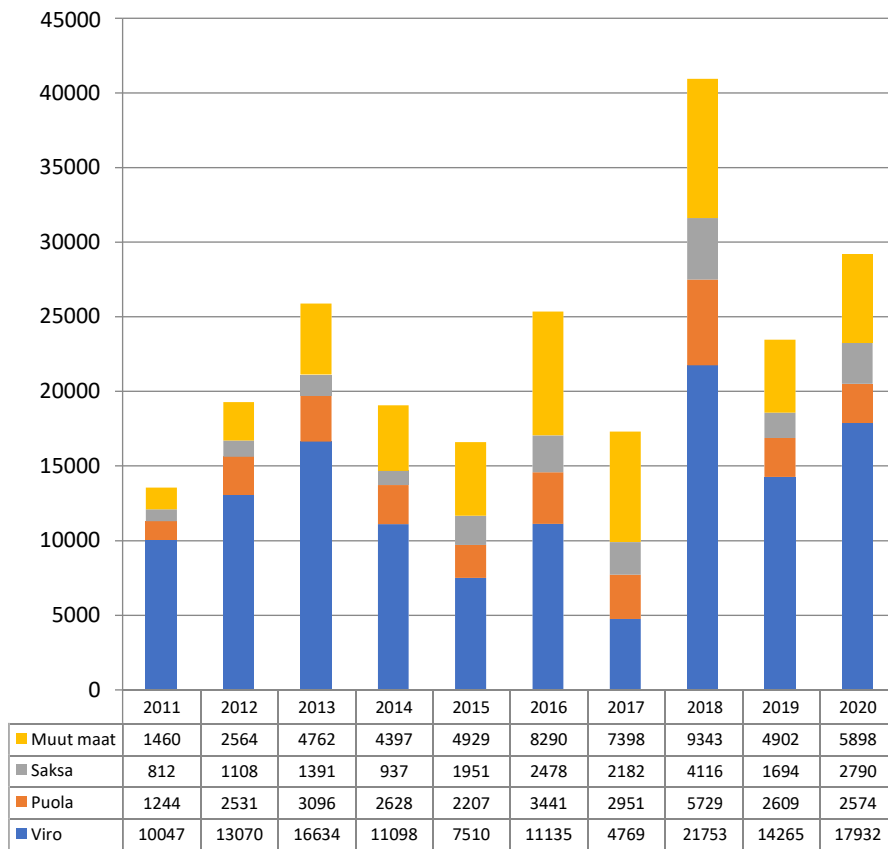
Tässä luvussa kuvataan havainnot kolmannesta sidosryhmätyöpajasta sekä työn aikana laadittu ehdotus prosessista, joka mahdollistaisi nykyistä säännöllisemmän prosessin työvoiman liikkuvuuden tarkasteluun.

4.1. Keskeisten havaintojen validointi kolmannessa sidosryhmätyöpajassa

Tutkimuksen kolmas työpaja järjestettiin 16.3.2021 ja siihen osallistui 19 henkilöä. Työpajan toteutus koostui kahdesta osiosta. Ensimmäisen aikana KPMG kertoi, millä tavoin tilastotietoon pohjautuvaa tutkimuskokonaisuutta oli viety eteenpäin ensimmäisen työpajan (marraskuu 2020) jälkeen sekä esitteli sen keskeiset havainnot.

Merkittäviksi tilasto- tai rekisteriaineistoja tuottaviksi toimijoiksi on tunnistettu etenkin Eläketurvakeskus ja Verohallinto. Eläketurvakeskus kerää ja ylläpitää tilastoja lähetettyjen työntekijöiden A1-todistuksiin liittyen. Tilastot ovat suuntaa antavia, koska kaikki maat eivät välttämättä lähetä systemaattisesti todistuksia Eläketurvakeskukselle tiedoksi. Rekisteröinti on ollut elokuuhun 2020 asti pitkälti manuaalista, josta on voinut aiheutua myös pieniä puutteita lukumäärissä. Syyskuusta 2020 alkaen Eläketurvakeskus on ottanut käyttöön EESSI-järjestelmän, jonka kautta A1-todistustiedot rekisteröidään automaattisesti.

Kuva 17. Suomeen tiedoksi lähetettyjen A1-todistusten lukumäärä



Kuvasta 17 havaitaan, että kansainvälisen liikkuvuuden kannalta merkittävimmät maat ovat Viro, Saksa ja Puola.

A1-todistusten lisäksi Eläketurvakeskus pystyy tuottamaan kansalaisuuteen perustuvia tilastotietoja työeläkevakuutettujen osalta. Tilastot osoittavat, että vuonna 2019 Suomessa oli työssä olevia työeläkevakuutettuja (17-68 v) seuraavasti:

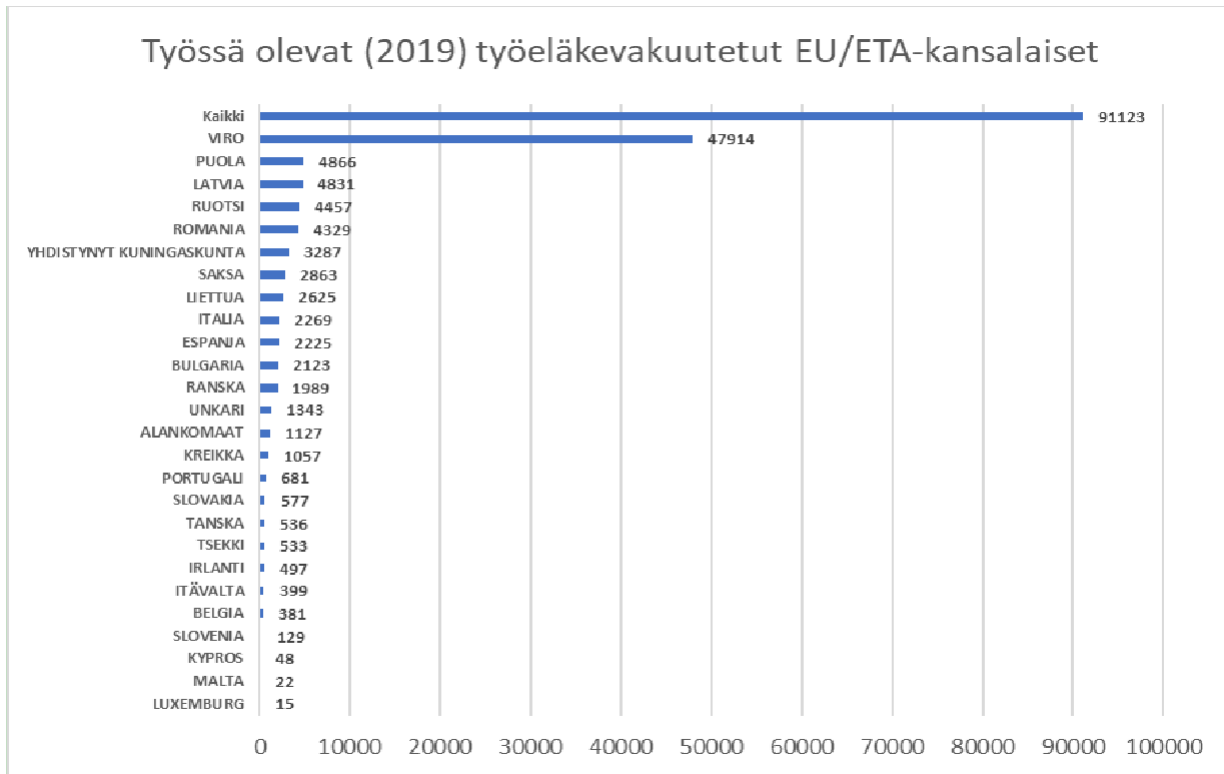
- Suomen kansalaiset: 2 648 571
- Ulkomaiden kansalaiset: 185 379, joista EU/ETA-maiden kansalaisia 91 123
- Kansalaisuus tuntematon: 7403

Lähtökohtaisesti luokkaan ”tuntematon” kuuluvat henkilöt ovat oletettavasti ulkomaiden kansalaisia. Ulkomaan kansalaisten tietojen laatu ei ole täydellinen, sillä kansalaisuustiedon ilmoittamisvastuu on työnantajalla.

Eläketurvakeskus lupautui toimittamaan KPMG:lle maittain tapahtuvan ryhmittelyajon ulkomaiden kansalaisten osalta, jolloin EU/ETA-kansalaiset olisi mahdollista poimia erilliseen tarkasteluun ja karkealla tasolla yhdistää A1-tietoihin.

Alla olevassa kuviossa on koottu yhteen Eläketurvakeskuksen toimittamien tietojen pohjalta työssä olevien (2019) työeläkevakuutettujen lukumäärät EU/ETA-kansalaisuuksittain.

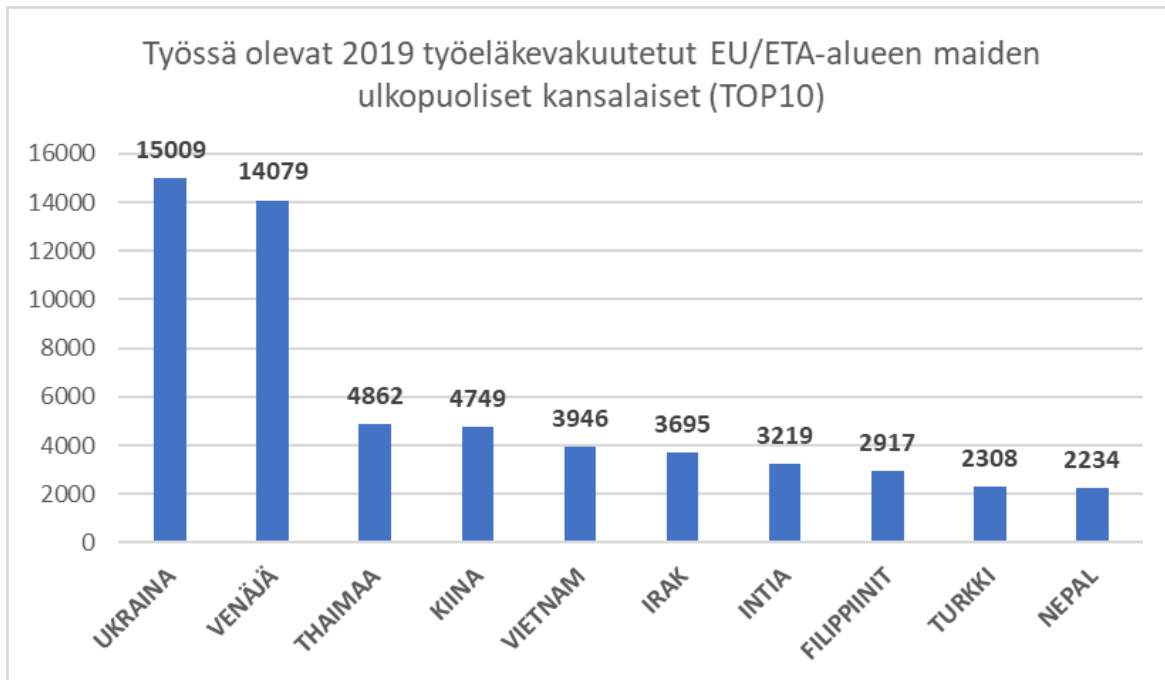
Kuva 18. Työeläkevakuutettujen lukumäärät EU/ETA-kansalaisuuksittain



Kuten kuviosta on nähtävissä Viron kansalaisten osuus työeläkevakuutettujen EU/ETA-maiden kansalaisuuksista on selkeästi suurin. Viron jälkeen seuraavaksi eniten edustettuina ovat Puolan, Latvian, Ruotsin, Romanian sekä UK:n kansalaiset.

Alla olevassa kuviossa on kuvattu muiden kuin EU/ETA-maiden kansalaisten työssä olevien (2019) työeläkevakuutettujen määrää. Kuviossa on nähtävissä vain kymmenen suurimman kansalaisuusryhmien joukko. Tilasto kertoo, että ukrainalaisten, venäläisten, thaimaalaisten sekä kiinalaisten osuus ulkomaalaisten työeläkevakuutettujen kokonaistarkastelussakin hyvin merkittävä.

Kuva 19. Muiden kuin EU/ETA-maiden kansalaisten työssä olevien työeläkevakuutettujen määrä



4.2. Ehdotus säännöllisemmästä prosessista työvoiman liikkuvuuden tarkastelussa

Tämän raportin luvuissa kaksi ja neljä esitetty tarkastelu osoittaa, että tietoa ulkomaisten työntekijöiden määrästä on saatavilla, mutta tieto on varsin hajaantunutta. Selvityksen perusteella edellisessä luvussa (4.1) esitetty Eläketurvakeskuksen ylläpitämiin aineistoihin perustuva tarkastelu antaisi tällä hetkellä helpoimman ja systemaattisimman toimintamallin lähestyä ulkomaisten työntekijöiden määrää koskevaa kysymystä. Selvityksen yhteydessä Eläketurvakeskus on pystynyt tuottamaan myös aineistostaan erillisajoja, jotka mahdollistavat vain EU/ETA-maiden kansalaisten tarkastelun aineistojen kokonaisuudesta.

Selvityksen havaintojen perusteella voidaankin todeta, että Eläketurvakeskuksen tuottama aineisto lähetettyjen työntekijöiden (A1-todistukset) sekä työssä olevien työeläkevakuutettujen EU/ETA-kansalaisten määrästä antaa tällä hetkellä helpoimman ja kustannustehokkaimman tavan lähestyä keskeistä tutkimuskysymystä Suomessa olevien EU/ETA-kansalaisten työllisten määrästä.

Näiden aineistojen yhteistarkastelu osoittaa, että työllisten EU/ETA-kansalaisten arvioitu kokonaismäärä (vuoden 2019 tietoihin perustuen) olisi noin 115 000 (114 593) henkilöä. Tähän lukuun liittyy kuitenkin aiemmin kuvattuja epävarmuustekijöitä A1-ilmoitusten rekisteröinnin sekä toisaalta myös työeläkevakuutettujen ”kansalaisuus tuntematon” luokan osalta. Mainittu kokonaisluku on siis todennäköisesti liian alhainen arvio ja työssä olevien EU/ETA-kansalaisten kokonaismäärä lieenee pikemminkin yli 120 000. A1-ilmoituksiin ja työeläkevakuutettujen lukumäärään perustuva arvio sisältää kuitenkin Suomessa työn vuoksi pendelöivien henkilöiden määrän.

Kuten aiemmin todettu, Eläketurvakeskuksen kyvykyys tuottaa edellä käsiteltyä aineistoa, antaa tällä hetkellä suhteellisen helpon ja kustannustehokkaan tarkastelumallin.

On kuitenkin syytä huomioida, että kattavan tilastotiedon tuottaminen kokonaismäärien lisäksi muista keskeisistä indikaattoreista edellyttäisi eri tietolähteiden yhdistelyä. Selvityksen tekijöiden näkemyksen mukaan vastuu säännönmukaisten tilastojen tuottamisesta tulisi olla Tilastokeskuksella.

Näkemyksemme mukaan Tilastokeskus voisi aineistopyyntöjen avulla tukeutua säännönmukaisessa tarkastelussaan sekä Eläketurvakeskuksen aineistoihin sekä Verohallinnon ylläpitämän tulorekisterin tuottamiin aineistoihin, jonka pitäisi pystyä tarjoamaan vaihtoehtoisen väylän vastaavanlaiseen tarkasteluun. On syytä myös huomioida, että Tilastokeskus tuottaa tällä hetkellä runsaasti myös muita ulkomaista työvoimaa koskettavia tilastoja, kuten tämän raportin luvussa kaksi on mainittu. Mainituista tiedontuotannon tavoista esimerkiksi työvoimatutkimus voisi luonteeltaan olla soveltuva tapa tarkastella ulkomaiden kansalaisten (EU/ETA-maat) työsuhteiden laatua (vakituinen, määräaikainen, osa-aikainen). Vastaavasti Tilastokeskuksen ja Verohallinnon yhteistyöllä pystyttäisiin todennäköisesti tuottamaan myös henkilötunnusten ja väestörekisteritietojen perusteella myös vastauksia siihen, miten ulkomaisen työvoiman määrä jakaantuu alueellisesti.

Liite 1. Tarkemmat tiedot sidosryhmätyöpajoista (ajankohta, osallistujamäärät)

Työpaja	Ajankohta	Osallistujamäärä	Teema
I	4.11.2020	29	Ensimmäisen osakokonaisuuden havainnot
II	3.2.2021	19	Toisen osakokonaisuuden havainnot
III	16.3.2021	20	Tulosten validointi