

KAUPPAKAMARI



**KATSAUS
KOULUTETTUJEN
MAAHANMUUTTAJIEN
SIJOITTUMISEEN**

Helsingin seudun
työmarkkinoille

YRITYSTEN KOKEMUKSET

ulkomaisesta työvoimasta työmarkkinoilla

2018

Helsingin seudun kauppakamari

COME-projekti (1.3.2016–31.8.2018)
on osa Euroopan sosiaalirahaston
rahoittamaa Töissä Suomessa -hanketta.

Sisällys

Tiivistelmä.....	2
Johdanto	3
Yritysten kokemukset ulkomaalaistaustaisesta työvoimasta työmarkkinoilla.....	4
Vastaajaprofiilit	4
Ulkomaalaistaustainen työvoima yrityksissä.....	5
Ulkomaalaistaustaiseen työvoimaan liittyvät palvelut	7
Kirjallisuus- ja tutkimuskatsaus: Koulutettujen maahanmuuttajien sijoittuminen Helsingin seudun työmarkkinoille.....	9
Maahanmuuttajat vaikuttavat työvoiman tarjontaan ja tuottavuuteen	9
Koulutus, kielitaito ja lukuisat muut tekijät vaikuttavat maahanmuuttajien sijoittumiseen työmarkkinainoille	10
Maahanmuuton tilannekuva.....	11
Maahanmuuttajat kompensoivat kantaväestön työikäisen väestön vähenemistä	11
Maahanmuuttajien työllisyys vaihtelee muuttajien taustamaan mukaan	12
Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämän ammattiryhmiin eroaa maaryhmittäin	13
Koulutetut maahanmuuttajat	14
Tutkinnon suorittaneilla maahanmuuttajilla koulutusjakauma on samanlainen kuin kantaväestöllä	14
Koulutetut maahanmuuttajat ovat työllistyneet heikommin kuin koulutetut kantaväestöön kuuluvat	15
Maahanmuuttajat jäävät myös palkkatasossa kantaväestöstä jälkeen.....	15
Sijoittuminen toimialoille	17
Kirjallisuus- ja tutkimuskatsauksen johtopäätöksiä.....	19
Kirjallisuus- ja tutkimuskatsauksen lähteet	20
Selvityksen yhteenveto ja johtopäätöksiä.....	21
Liite 1: Case-laskelma: Korkeakoulutetun henkilön verovaikutus.....	24

Tiivistelmä

Kauppakamarin selvityksen tavoitteena oli saada kokonaiskuvaa ulkomaisesta työvoimasta Helsingin seudun yrityksissä ja työmarkkinoilla. Yrityskyselyn teemoja olivat työpaikoilla käytettävät työkielet, vieraskielisten sijoittuminen eritasoisin työtehtäviin, taustakoulutus sekä työnantajien asiakaskokemus ulkomaiseen työvoimaan liittyvistä viranomaispalveluista. Lisäksi Kaupunkitutkimus TA Oy tuotti selvitykseen katsauksen koulutettujen maahanmuuttajien sijoittumisesta Helsingin seudun työmarkkinoille.

Muuttoliikkeellä on suuri merkitys Suomen ja etenkin Helsingin seudun taloudelle. Kilpailukykyinen alue houkuttelee ja tukee menestyviä yrityksiä. Tulomuutto johtaa pitkällä tähtäimellä yritysten tuottavuuden nousuun sekä kasvattaa alueen asukkaiden hyvinvointia.

Helsingin seutu poikkeaa maahanmuuton määrässä jyrkästi muusta Suomesta. Kuluvalla vuosikymmenellä maahanmuuttajataustaiset muuttajat ovat muodostaneet yli puolet Helsingin seudun saamasta muuttovoi-
tosta. Vieraskielisten osuus Helsingin seudun alueen työikäisistä oli vuoden 2018 alussa 16 %. Kasvava vieraskielisen ja ulkomaalaistaustaisen väestön osuus muuttaa myös yrityksiä ja työyhteisöjä monimuotoi-
semmiksi sekä luo tarpeita maahanmuuttoon liittyvien viranomaispalvelujen kehittämiseen.

Korkeakoulutettujen suhteellinen osuus tutkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien keskuudessa on suu-
rempi kuin kantaväestön keskuudessa, mutta maahanmuuttajataustaiset ovat useammin koulutustaan ja
osaamistaan vastaamattomissa työtehtävissä. Hyödyntämätön osaamisipotentiali on erityisen merkittävää
kansainvälisten korkeakoulututkinto-opiskelijoiden kohdalla. Mikäli tästä joukosta 1 000 työllistyisi koulu-
tustaan vastaaviin tehtäviin, synnyttäisi se Suomelle vuodessa arviolta noin 23 miljoonan euron
tulokertymän ilman heijastusvaikutuksia, jotka vaikuttavat yritysten liikevaihtoon, uusien työpaikkojen syn-
tyyn, kasvuun ja tutkimus- ja kehitystoimintaan (liite 1). Keskeisiä syitä maahanmuuttajien työllistymisen
haasteille ovat puutteellinen kotimaisten kielten taito sekä aiemmin suoritettujen tutkintojen ja osaamisen
tunnistamisen hankaluus. Yhteiskunnan ja työnantajan tarjoaman sekä omaehtoisen kielten opiskelemisen
yhdistelmille on luotava enemmän tarjontaa ja uusia mahdollisuuksia. Suomessa lähellä työelämää olevien
ulkomaalaisten aiemmin suoritettut tutkinnot ja osaaminen tulisi tunnistaa nykyistä paremmin ja järjestel-
mällisemmin.

Ulkomaalaistaustaiseen työvoimaan liittyvissä viranomaispalveluissa on työnantajien mukaan parannetta-
vaa etenkin tunnettuuden, viranomaisten yhteistyön ja ohjeistuksen osalta. Pääkaupunkiseutua palveleva
International House Helsinki (IHH) on erinomainen esimerkki kehittyvästä viranomaisyhteistyöstä, IHH:n
yhteyteen on mahdollista kehittää työnantajia ja kansainvälisiä osaajia yhdistävä yritys- ja työelämäpalvelu-
jen kokonaisuus, joka edistää yritysten kasvua ja kansainvälistymistä, kehittää yksityisen ja julkisen sektorin
yhteistyötä sekä lisää työvoiman tarjontaa.

Työnantajien arviot omasta houkuttelevuudestaan vieraskieliselle työvoimalle työnantajina ovat varsin po-
sitiivisia. Samaan aikaan on olemassa viitteitä, että Suomi ja suomalaiset yritykset häviävät kilpailussa
kansainvälisistä osaajista. Jotta suomalaiset yritykset ovat riittävän houkuttelevia kohteita kansainvälisille
osaajille, tulee panostaa Suomen maakuvaan ja houkuttelevuuteen, suomalaisen työkultuurin esillä pitämi-
seen sekä sujuviin lupa- ja asettautumispalveluihin etenkin kasvukeskuksissa, tavoitteena Euroopan parhaat
palvelut ja vetovoimaiset työmarkkinat osaavalle työvoimalle.

Johdanto

Helsingin seudun kauppakamarin tavoitteena on lisätä työvoiman tarjontaa edistämällä työperäistä maahanmuuttoa ja maassa jo olevan ulkomaisen työvoimapotentiaalin siirtymistä avoimille työmarkkinoille. Kauppakamarin tavoitteena on parantaa yritysten ja työyhteisöjen valmiuksia rekrytoida ulkomaista työvoimaa, nopeuttaa oleskelu- ja työlupiin liittyvää byrokratiaa ja vaikuttaa yleiseen mielipideilmastoon. Lisäksi kauppakamarin tavoitteena on tehdä Suomi houkuttelevaksi kohdemaaksi startupeille, kehittyville yrityksille ja investoinneille, kehittää viranomaisten ja yksityisen sektorin yhteistyötä maahanmuutto-, työllistymis- ja kotoutumiskysymyksissä sekä lisätä Suomessa opiskelevien ja tutkintonsa suorittavien yli 20 000 kansainvälisen tutkinto-opiskelijan siirtymistä koulutustaan ja osaamistaan vastaaviin tehtäviin.

Näitä tavoitteita kauppakamari on edistänyt COME -projektissa (www.come2.fi) (Chamber of Multicultural Enterprises 1.3.2016 – 31.8.2018), jossa yhteistyökumppaneina olivat Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupungit, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Moniheli ry sekä Uudenmaan työ- ja elinkeinohallinto. Yhteistyö toteutettiin Euroopan sosiaalirahaston tukeman Kotona Suomessa -ohjelman ja Töissä Suomessa -hankkeen kautta. Hankkeen tuloksena luotiin pääkaupunkiseudulle International House Helsinki (IHH), joka kokoaa maahanmuuton alkuvaiheen viranomaispalvelut saman katon alle. Lisäksi COME-projektissa neuvottiin yrityksiä ja työnantajia ulkomaiseen työvoimaan liittyvissä kysymyksissä, kehitettiin yrityksille ja kansainvälisille korkeakoulutetuille EntryPoint-mentorointiohjelma, järjestettiin kansallinen Menestyvä monikulttuurinen yritys -kilpailu ja selvitettiin yritysten ja työnantajien ulkomaiseen työvoimaan ja kansainvälistymiseen liittyviä palvelutarpeita.

Käsillä oleva selvitys sisältää kauppakamarin toteuttaman kyselyn *Yritysten kokemukset ulkomaalaistaustaista työvoimasta työmarkkinoilla* sekä Kaupunkitutkimus TA Oy:n kauppakamarin toimeksiannosta tuotettaman katsauksen *Koulutettujen maahanmuuttajien sijoittuminen Helsingin seudun työmarkkinoille*.

Selvitys vahvistaa, että monikulttuurisuus ja kansainvälistyminen etenevät yrityksissä, julkisella sektorilla ja yhteiskunnassa. Selvää on, että muuttoliikkeellä on suuri merkitys Suomen taloudelle ja erityisesti maan ainoan kansainvälisesti merkittävän suurkaupunkiseudun – Helsingin seudun – aluetaloudelle. Ulkomaalaistaustaisen työvoiman merkitys kasvaa jatkuvasti myös muissa Suomen kasvukeskuksissa, sillä väestö vanhenee niissä pk-seutua nopeammin.

Maahanmuuttajataustaiset muuttajat, joita seudulle tulee sekä suoraan ulkomailta että muualta Suomesta, ovat muodostaneet yli puolet Helsingin seudun saamasta muuttovoitosta kuluvalle vuosikymmenellä. Muuttajilla on suuri vaikutus seudun työmarkkinoiden dynamiikkaan. Heidän myötänsä seutu saa aktiivista nuorta väestöä, jonka potentiaali ja yhteydet lähtöalueisiin lisäävät Helsingin seudun elinkeinoelämän osaa-mispääomaa, joka on edellytys alueen korkealle tuottavuudelle ja kilpailukyvyille. Helsingin seudun ja koko Suomen kilpailukyvyn parantaminen ja talouden kestävä kasvu edellyttävät jatkuvaa osaavan väestön tulo-muuttoa yhdessä suomalaisen aivoviennin hillitsemisen kanssa.

Suomen, kasvukeskusten, korkeakoulujen ja tutkimuksen on asetettava riittävän kunnianhimoiset tavoitteet työperäisen maahanmuuton vahvistamiselle, jotta osaava ammattityövoima, huippuosaaminen, kansainväliset tutkinto-opiskelijat, yksityisen sektorin investoinnit ja startupyritykset valitsevat Suomen kohdemaakseen. Toimivia keinoja ja välttämättömiä edellytyksiä onnistumiselle ovat muun muassa oleskelu- ja työlupaprosessien nopeuttaminen ja tehostaminen, alkuvaiheen asettautumispalvelujen toteuttaminen yhdeltä luukulta pk-seudun International House -palvelun tapaan, kansallisen mentorointiohjelman käynnistäminen elinkeinoelämän, kaupunkien ja korkeakoulujen kanssa, osaamisen tunnistamisen tehostaminen ja olemassa olevien erilaisten työllistymistä tukevien julkisten tukimuotojen ja koulutusten nykyistä tehokkaampi paketointi sekä alueellisten rekrytointi- ja matching-ratkaisujen toteuttaminen.

Yritysten kokemukset ulkomaalaistaustaisesta työvoimasta työmarkkinoilla

Yritysten kokemukset ulkomaalaistaustaisesta työvoimasta työmarkkinoilla -kyselyllä selvitettiin yritysten kokemuksia ulkomaalaistaustaisesta työvoimasta ja kuinka yritykset kokevat kansainväliseen työvoimaan liittyvien viranomaispalveluiden saatavuuden ja toimivuuden. Kyselyn vastausaika oli 8.–29.8.2018 ja vastaajina oli 269 Helsingin seudun kauppakamarin jäsen- ja asiakasyrityksen edustajaa. Kyselyssä ulkomaalaistaustainen ja kansainvälinen työvoima tarkoittaa joko Suomesta tai ulkomailta rekrytoituja ulkomaan kansalaisia.

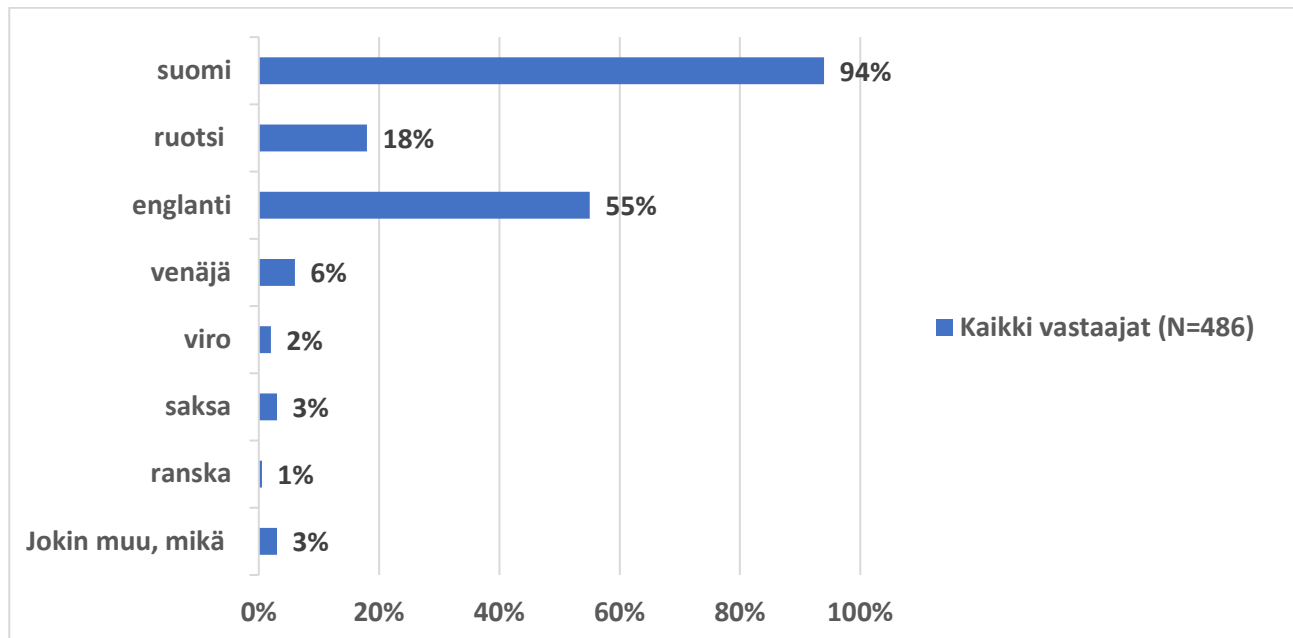
Vastaajaprofiilit

Taustakysymyksissä selvitettiin yritysten toimiala, henkilöstömäärä, päätoimipaikka sekä yrityksessä pääasiallisesti käytetyt toimintakielet.

Suurin osa (55 %) kyselyyn vastanneista yrityksistä on pieniä, alle 50 henkilöä työllistäviä yrityksiä. Vastanneista 21 % ilmoitti työllistävänsä yli 250 henkilöä. Päätoimipaikakseen pääkaupunkiseudun ilmoitti 81 % vastaajista, muu Uusimaa oli 12 %:n päätoimipaikka, ja vastanneista muuta Suomea edusti 7 %.

Vastanneiden yritysten toimialat jakoutuivat tasaisesti kiinteistö- ja rakennusalan (12 %), konsultti- ja muut liike-elämän palveluiden (12 %), tukku- ja vähittäiskaupan (12 %), ICT- ja ohjelmistosuunnittelun (10 %) ja teollisuuden (10 %) välille. Kyselyssä listaamattomaksi toimialakseen (muu toimiala) ilmoitti 16 % vastaajista.

Kyselyssä selvitettiin yritysten pääasiallisia työkieliä (kuvio 1). Vastanneista 94 % ilmoitti pääasialliseksi työkieleksi suomen, 55 % englannin ja 18 % ruotsin. Usea yritys mainitsi pääasialliseksi työkieleksi useamman eri kielen, joka on osoitus siitä, että Helsingin seudun yritysten kielipohja ei rajoitu ainoastaan suomen kieleen, vaan esimerkiksi englannin käyttö yhtenä työskentelykielenä on yleistä. Muissa ilmoituksissa kielissä esiin nousivat kiinan ja arabian kielet.

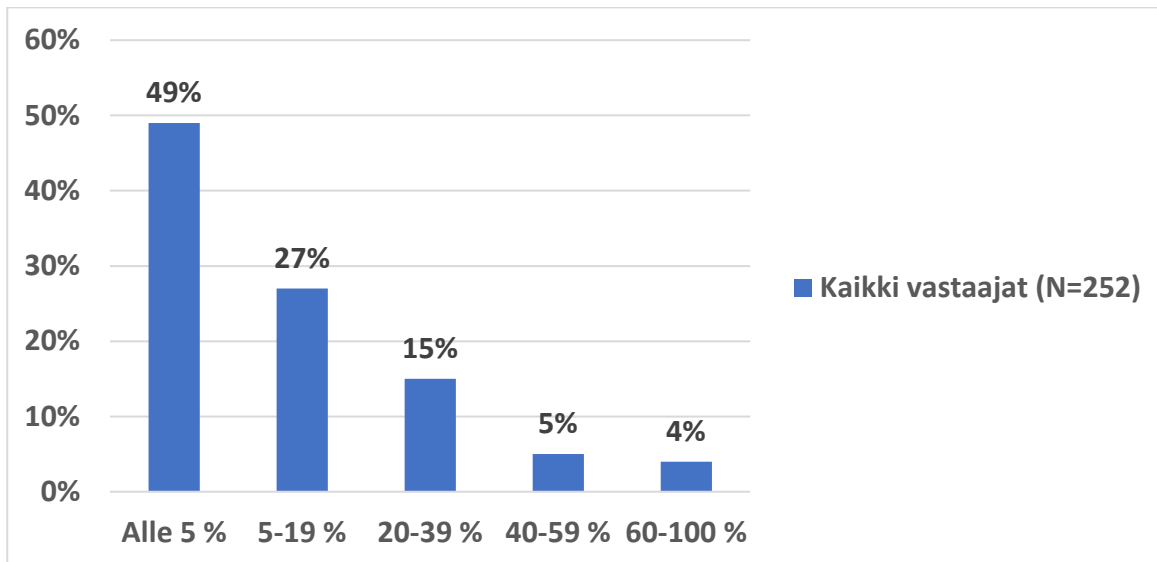


Kuvio 1: Yrityksen pääasialliset toimintakielet (monivalinta).

Ulkomaalaistaustaisia henkilöitä rekrytoitaessa heikon suomen tai ruotsin kielen taidon merkittäväksi rajoitteeksi rekrytoinnissa ilmoitti noin 30 % vastaajista. Jonkinlaisena rajoitteena puutteellista kotimaisten kielten taitoa piti 26 % vastanneista, kun taas lähes 15 %:lle suomen tai ruotsin kielen taidon puutteellisuus ei ollut rajoite lainkaan.

Ulkomaalaistaustainen työvoima yrityksissä

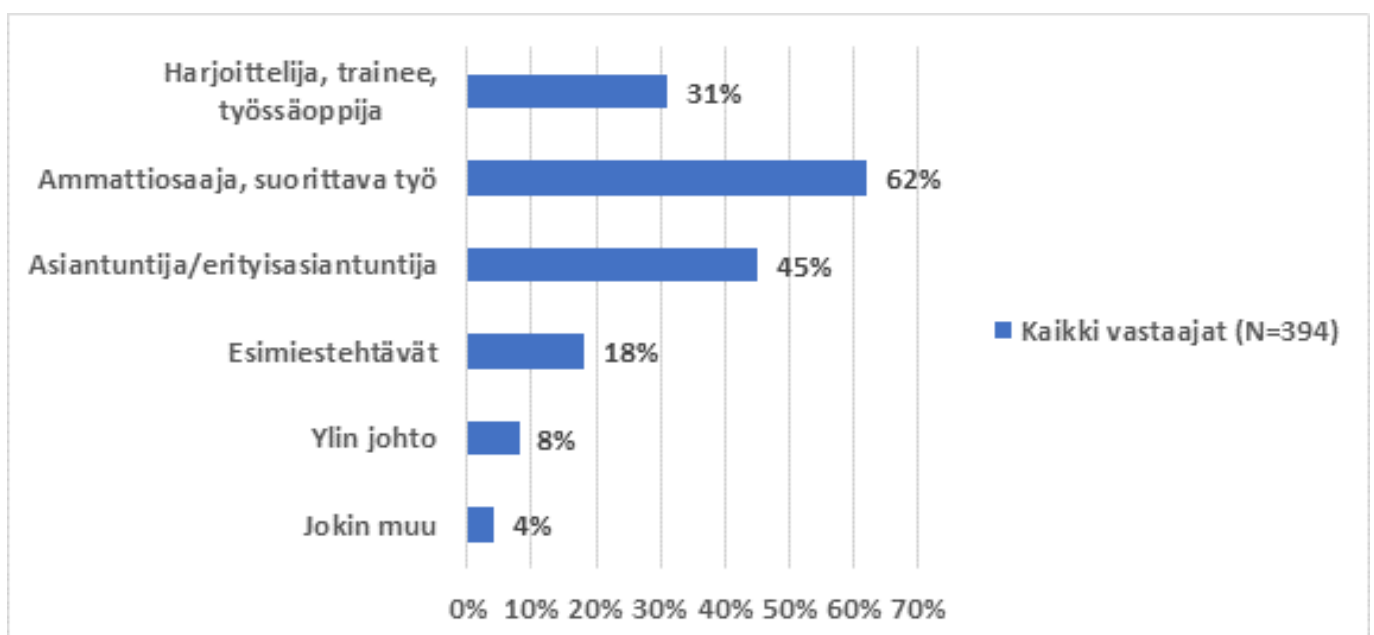
Helsingin seudun yritykset monimuotoistuvat ja kansainvälistyvät. Työvoiman saatavuuden vaikeutuessa ja alueen väestön kasvun perustuessa pääosin maahanmuuttoon, lisääntyy myös ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä. Yrityksistä noin puolet ilmoitti, että alle 5 % niiden henkilöstöstä on ulkomaalaistaustaisia. Ulkomaalaistaustaisen henkilöstön osuudeksi 5–19 % ilmoitti hieman alle kolmannes vastanneista. Yli 40 % osuudeksi henkilöstöstä ilmoitti noin 10 % vastanneista (kuvio 2).



Kuvio 2: Ulkomaalaistaustaisen henkilöstön osuus.

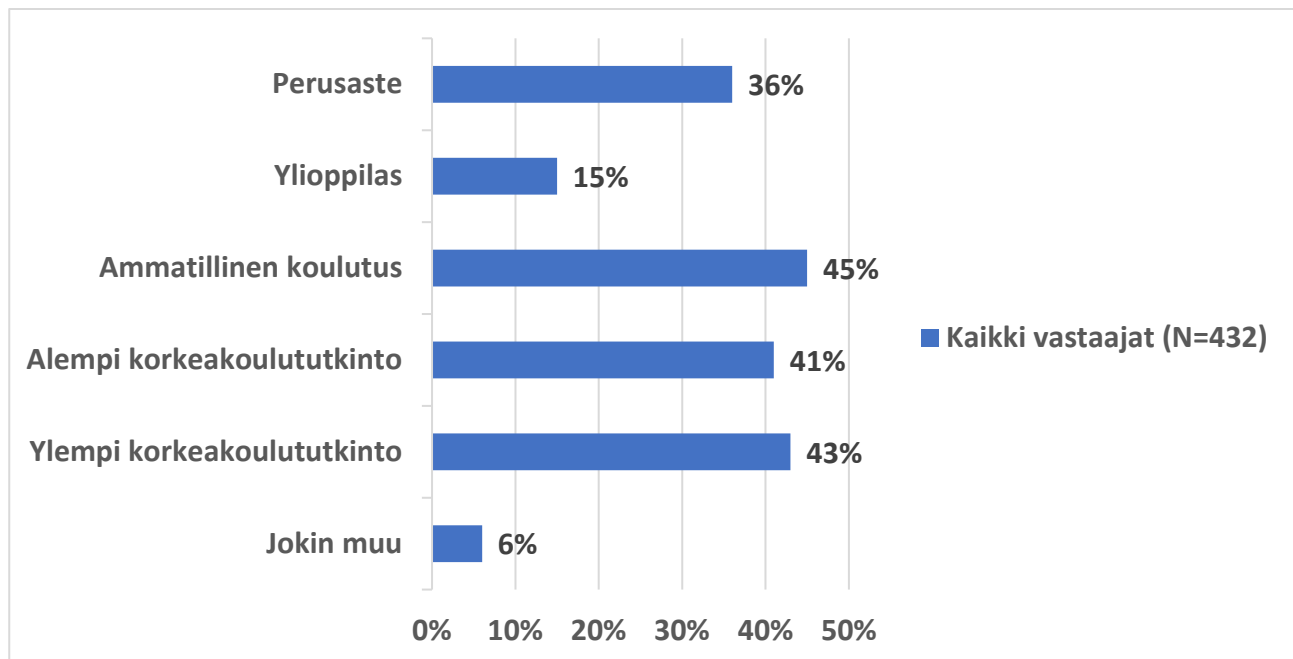
Suurin osa yritysten kokemuksista ulkomaalaistaustaisesta työvoimasta perustuu omaan rekrytointiin (82 %). Lisäksi yritykset ilmoittivat, että heillä on kokemusta ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä yhteis-työkumppanien, alihankkijan ja vuokratyön kautta.

Vastanneista 62 % ilmoitti ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden työskentelevän suorittavassa työssä tai ammattiosaajina (esim. sähkömies, kokki, siivooja) (kuvio 3). Yrityksissä ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä asiantuntijan ja erityisasiantuntijan tehtävissä työskenteli 45 %. Noin 30 %:ssa yrityksistä ulkomaalaistaustaisia oli harjoittelijan, traineen tai työssäoppijan tehtävissä.



Kuvio 3: Ulkomaalaistaustaisen työvoiman tehtävät, monivalinta.

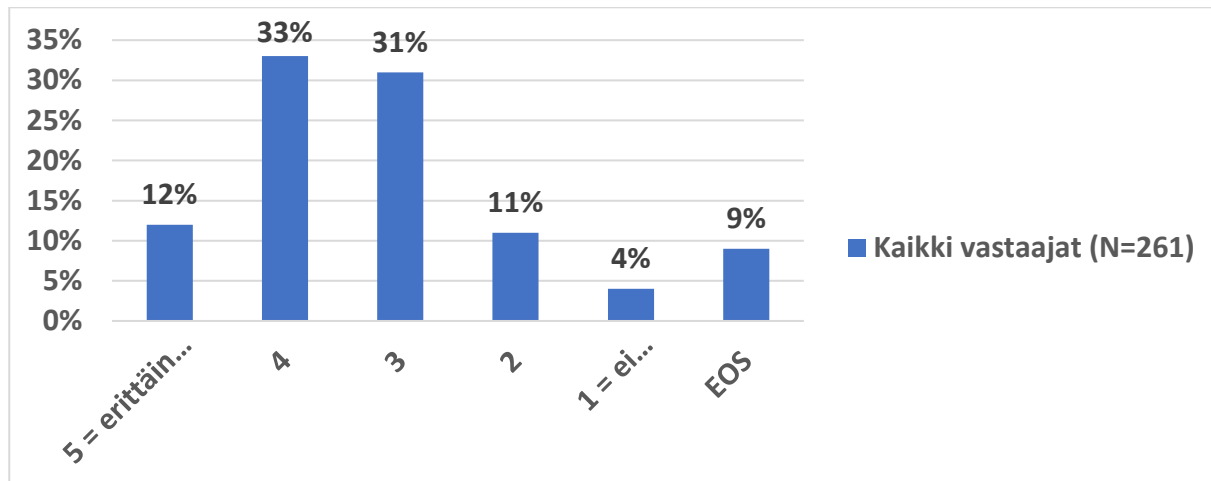
Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden koulutustaustat vaihtelivat tasaisesti (kuvio 4). Vastanneiden yritysten ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden koulutustaustat olivat yleisimmin perusaste, ammatillinen koulutus ja alempi tai ylempi korkeakoulututkinto. Muutama vastannut yritys ilmoitti ulkomaalaistaustaisen henkilöstön koulutustaustaksi tohtorin tutkinnon.



Kuvio 4: Ulkomaalaistaustaisen työvoiman koulutustausta, monivalinta.

Verrattaessa kuvioita 3 ja 4 huomataan, että suurin osa yrityksistä ilmoitti ulkomaalaistaustaisen henkilöstön työskentelevän suorittavissa tehtävissä, mutta samalla ilmoitettiin, että yli 40 %:lla ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä on korkeakoulututkinto. Tästä voidaan päätellä, että ainakin osassa yrityksistä ulkomaalaistaustainen henkilöstö työskentelee tehtävissä, jotka eivät vastaa heidän koulutustaan. Kaupunkitutkimus TA:n katsauksen mukaan maahanmuuttajataustaisten työllisten työ painottuu tuotanto-, palvelu- ja avustaviin tehtäviin, mutta samalla todetaan, että maahanmuuttajataustaisista korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on korkeampi kuin koko väestöllä.

Suomen ja suomalaisten yritysten houkuttelevuus kansainvälisten osaajien silmissä on paljon esillä. Keskustelua käydään muun muassa siitä, onko Suomi tarpeeksi houkutteleva kohde maahanmuuttajille ja että pärjäävätkö suomalaiset yritykset osaajakilpailussa muissa kohdemaissa sijaitsevien yritysten kanssa. Omaa houkuttelevuuttaan työnantajina kansainvälisten osaajien silmissä yritykset arvioivat varsin positiivisesti. Yli 30 % piti itseään houkuttelevana työnantajana, 12 % erittäin houkuttelevana ja vain 4 % ei lainkaan houkuttelevana (kuvio 5).



Kuvio 5: Yrityksen houkuttelevuus työnantajana kansainvälisille osaajille, asteikolla 5 = erittäin houkutteleva, 1 = ei lainkaan houkutteleva.

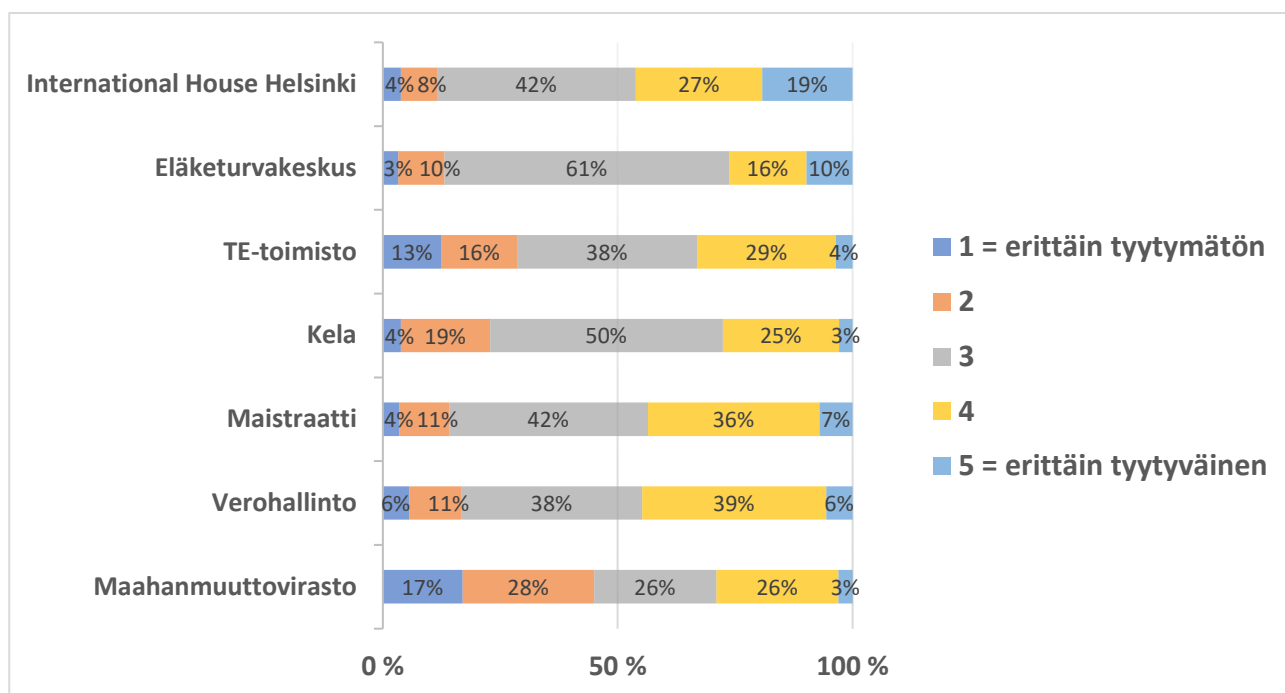
Sama positiivinen linja jatkui kysyttäessä yritysten rekrytointinäkyelmiä seuraavan viiden vuoden aikana. 46 % ilmoitti työllistävänsä seuraavan viiden vuoden aikana enemmän kuin nykyisin ja 38 % yhtä paljon kuin nykyisin. Vähemmän kuin nykyisin ilmoitti työllistävänsä 7 % vastanneista. Tulokset ovat yhtenäisiä muiden työvoiman kysytään mittaavien selvitysten kanssa. Työvoiman tarpeen voidaan siis odottaa lisääntyvän tulevien vuosien aikana väestön ikääntymisen ja työvoiman kysynnän myötä.

Ulkomaalaistaustaiseen työvoimaan liittyvät palvelut

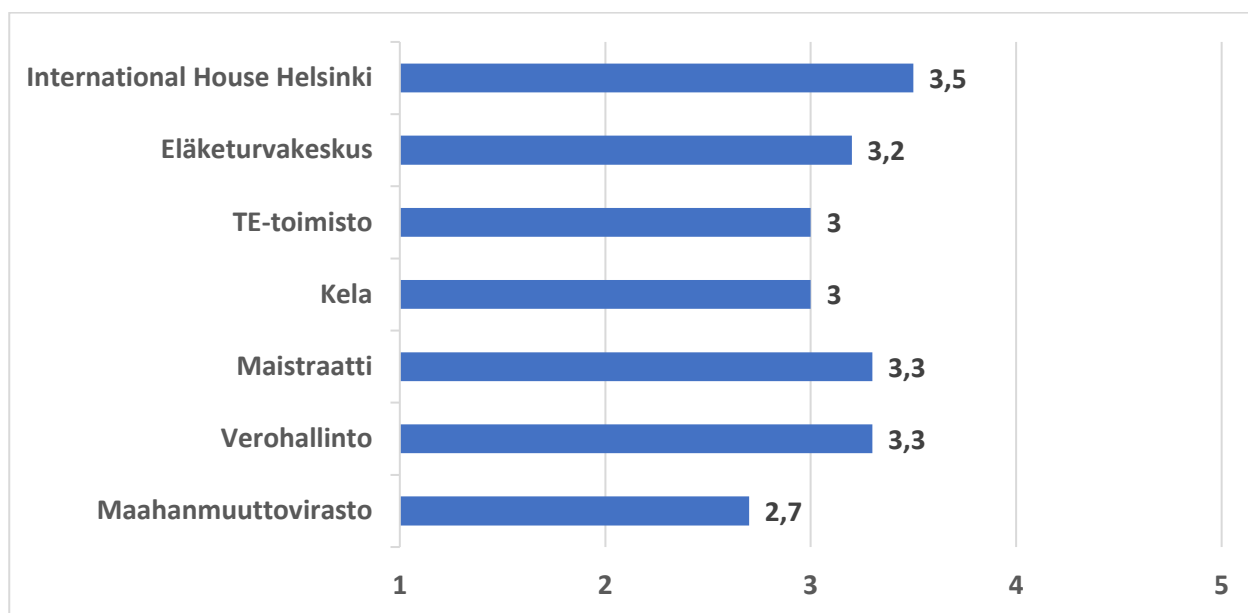
Yhtenä selvityksen tavoitteista oli selvittää kuinka tyytyväisiä yritykset ovat ulkomaalaistaustaiseen työvoimaan liittyvien tarjolla olevien palveluiden toimivuuteen ja tavoitettavuuteen. Etenkin EU- ja ETA -alueen ulkopuolelta tulevien työntekijöiden osalta lupaprosessit ja esimerkiksi saatavuusharkinta ovat viranomais-ten kanssa hoidettavia asioita, joissa työnantajalla on suuri rooli. Työnantajan vastuulla on myös varmistua, että rekrytoidulla henkilöllä on työnteko-oikeus.

Ulkomaalaistaustaiseen työvoimaan liittyvien viranomaispalveluiden yleisarvosanan keskiarvoksi tuli 5,3 asteikolla 0–10, missä 0 on huonoin arvosana ja 10 parhain.

Vastausten perusteella viranomaisten palveluissa on vielä parannettavaa, etenkin tunnettuuden osalta. Kaikkien kyselyssä mukana olleiden viranomaispalveluiden kohdalla suurin osa vastaajista valitsi vastaukseksi ”ei osaa sanoa”. Erityisen suuri ei osaa sanoa -vastausten osuus oli joulukuussa 2017 avatun International House Helsinki -palvelun osalta. Vastausten perusteella kuitenkin näyttää siltä, että ne vastaajat, jotka ovat käyttäneet IHH:n palveluita, ovat siihen tyytyväisempiä kuin muihin viranomaispalveluihin (kuvio 6). Kysyttäessä tyytyväisyyttä viranomaisten tarjoamiin ulkomaalaistaustaiseen työvoimaan liittyviin palveluihin, sai International House Helsinki keskiarvon 3,5 (asteikolla 1–5, jossa 1=erittäin tyytymätön ja 5=erittäin tyytyväinen) (kuvio 7).



Kuvio 6: Tyytyväisyys viranomaisten tarjoamiin ulkomaalaistaustaiseen työvoimaan liittyviin palveluihin.



Kuvio 7: Tyytyväisyys viranomaisten tarjoamiin ulkomaalaistaustaiseen työvoimaan liittyviin palveluihin, keskiarvot.

Suomalaista työelämää leimaa muodollisen koulutuksen arvostus ja ammattitaitoa arvioidaan usein suoritettujen tutkintojen kautta. Kaupunkitutkimus TA:n katsauksessa huomautetaan, että suomalaisten työnantajien on havaittu arvostavan ennen kaikkea suomalaisia tutkintoja, jolloin ulkomailla suoritettu tutkinto voi vaikeuttaa työmarkkinoille pääsyä. Monesti ongelmat muualla suoritettuihin tutkintoihin liittyvät tutkintojen ja osaamisen tunnistamisen hankaluuteen: aina ei ole selvää, mitä mikäkin tutkinto pitää sisällään ja miten se on rinnastettavissa vastaaviin Suomessa suoritettuihin tutkintoihin. Kyselyyn vastanneiden yritysten mukaan muualla saadun työkokemuksen ja suoritettujen tutkintojen tunnistamisessa ei kuitenkaan ole niin suuria ongelmia kuin ennakkoon selvitystä tehtäessä arvioitiin. Kansainvälisten työntekijöiden aiemman osaamisen ja suoritettujen tutkintojen tunnistaminen ja rinnastaminen toimii 26 % vastanneiden mielestä kohtuullisesti, 17 % mielestä hyvin, kun taas 4 % vastanneista piti tutkintojen tunnistamista huonona ja vastaavasti erittäin hyvänä tällä hetkellä.

Sen sijaan vastanneet yritykset kokivat kansainvälisten osaajien rekrytoinnin ja löytämisen olevan haastavampaa kuin aiempien tutkintojen tunnistamisen. Vastanneista 25 % koki kansainvälisten osaajien rekrytoinnin ja löytämisen olevan erittäin vaikeaa tai vaikeaa, 30 % koki rekrytoinnin olevan kohtuullisen helppoa ja 16 % erittäin helppoa tai helppoa.

Kysyttäessä yritysten palvelutarpeita kansainväliseen työvoimaan liittyen avoimella kysymyksellä vastauksista esiin nousi tarve lupa-asoiden nopeampaan käsittelyyn, byrokratian vähentämiseen ja yhden luukun periaatteella toimivan palvelun tarve. Lisäksi vastauksista nousi esiin tarve tiedon löytämisen helpottamiselle: monet vastaajat ilmoittivat oikean tiedon löytämisen olevan haasteellista sekä asiakaspalvelun olevan puutteellista tai puuttuvan kokonaan. Vastauksissa peräänkuulutettiin myös viranomaisten parempaa yhteistyötä ja kommunikaatiota. Lisäksi korostui kielikoulutuksen tärkeys sekä tarve kulttuuri- ja työelämäkoulutukselle niin työntekijöiden kuin työnantajienkin suuntaan.

Kirjallisuus- ja tutkimuskatsaus: Koulutettujen maahanmuuttajien sijoittuminen Helsingin seudun työmarkkinoille

Tässä Kaupunkitutkimus TA Oy:n tutkija Seppo Laakson tekemässä kirjallisuus- ja tutkimuskatsauksessa kuvataan ja analysoidaan koulutettujen maahanmuuttajien sijoittumista Helsingin seudun työmarkkinoille sekä vaikutusta seudun aluetaloudelle. Maahanmuuttajat muodostavat erittäin heterogeenisen joukon maantieteellisen lähtöalueen, muuton syiden, sosioekonomisen taustan sekä koulutuksen ja osaamisen suhteen. Osa maahanmuuttajista opiskelee ja suorittaa tutkinnon tai tutkintoja kotimaassaan tai muualla Suomen ulkopuolella ja muuttaa Suomeen työmarkkinoiden, ihmissuhteiden tai muiden syiden vetämänä. Osa muuttaa maahan opiskelemaan ja jää opintojen jälkeen Suomeen asumaan ja työskentelemään. Osa muuttaa lapsena perheensä mukana ja käy Suomessa peruskoulun ja jatkaa mahdollisesti seuraaville opintoasteille. Erityisesti turvapaikkaa hakevien ja oleskeluluvan saavien joukossa on myös paljon heikosti koulutettuja aikuisia, jotka saavat Suomessa tukea ja koulutusta osana kotouttamisprosessia.

Katsaus perustuu alan kirjallisuuteen, tilastolähteisiin sekä tuoreen tutkimuksen tuloksiin muuttajien sopeutumisesta Helsingin seudun ja Uudenmaan muiden seutujen työ- ja asuntomarkkinoille. Suomen rekisteri- ja tilastotiedot ovat valitettavasti puutteellisia maahanmuuttajataustaisen väestön koulutuksen suhteen, sillä muualla kuin Suomessa ja osassa EU-maita suorittamat tutkinnot puuttuvat Tilastokeskuksen ylläpitämästä tutkintorekisteristä. Tätä puutetta voidaan korvata tarkastelemalla työllistyneiden maahanmuuttajataustaisten sijoittumista työelämään muun muassa ammattiryhmän mukaan, joka mahdollistaa työllisten jakamisen asiantuntijatehtävissä, tuotannossa, erilaisissa palveluissa sekä avustavissa tehtävissä työskenteleviin.

Maahanmuuttajat vaikuttavat työvoiman tarjontaan ja tuottavuuteen

Alueiden välinen muuttoliike on keskeinen aluetalouteen vaikuttava ilmiö. Lukuisten tutkimusten mukaan, joita on tehty erityisesti Euroopassa ja Pohjois-Amerikassa, vilkas tulomuutto alueelle johtaa pitkällä aikavälillä yritysten tuottavuuden nousuun. Keskeinen tähän vaikuttava tekijä on muuttajien aikaansaama osaamisen monipuolistuminen, kun muuttajat tuovat muuttoalueelle mukanaan uudenlaista tiedollista, sosiaalista ja kulttuurista osaamista, joka sekoittuu alueella pitkään asuneiden asukkaiden osaamispäähän. Tämä edistää sekä teknistaloudellisten että yhteiskunnallisten innovaatioiden leviämistä ja soveltamista. Toinen merkittävä tekijä on se, että muuttajien myötä kilpailu työpaikoista kiristyy ja ”työntää” alueella pitkään asuneita erikoistumaan vaativampiin ja tuottavampiin tehtäviin. Tutkimusten keskeinen tulos on, että muuttoliike ja erityisesti maahanmuutto johtaa alueella pitkään asuneiden ansiotason nousuun. Kuitenkin ainakin lyhyellä aikavälillä maahanmuuton lisääntyminen voi johtaa kantaväestön

työllisyyden heikentymiseen ja tulotason laskuun niillä toimialoilla ja tehtävissä, joihin maahanmuuttajat sijoittuvat. Nämä ovat yleisesti matalan osaamisen ja palkkatason aloja ja työtehtäviä. Luonnollisesti vaikutukset ovat riippuvaisia sekä pitkään asuneiden että muuttajien taustoista sekä yhteiskunnan kyvystä sopeutua muutoksiin ja hyödyntää uusien tulijoiden myötä alueelle tuleva potentiaali. (Lewis & Peri, 2015).

Muuttoliikkeellä ja sen vaikutuksilla alueen väestön määrään ja rakenteeseen sekä työvoiman saatavuuteen ja osaamiseen on vahva yhteys kilpailukykyyn. Alueen kilpailukykyä puhutaan yleensä laajempänä käsitteenä kuin vain perustuen alueella toimivien yritysten tuottavuuteen. OECD:n (2017) mukaan *"Kilpailukykyinen alue houkuttelee ja tukee menestyviä yrityksiä sekä ylläpitää ja kasvattaa alueen asukkaiden hyvinvointia"*.

Alueiden kilpailukykyä on tehty lukuisia tutkimuksia, jotka yleensä perustuvat eri tavoin määriteltyihin alueellisiin tekijöihin, joiden on todettu parantavan alueen yritysten toimintaedellytyksiä. Yleistäen tutkimuksissa on nostettu esiin resurssitekijöitä, jotka määrittävät alueen taloudellista kasvupotentiaalia ja luovat edellytyksiä menestykselliselle yritystoiminnalle ja asukkaiden hyvinvoinnille, kuten saavutettavuus ja perusrakenne, keskittyminen ja alueen koko, työvoiman osaaminen ja saatavuus, innovatiivisuus ja kehitysmuotoisuus sekä yhteiskunnan toimivuus.

Erityisesti osaaminen laajasti ymmärrettynä, luovuus ja kehitysmuotoisuus kytkeytyvät tiiviisti kansainväliseen muuttoliikkeeseen, joka on ehdoton edellytys osaamisen monipuolistumiselle ja sen mahdollistamalle innovatiivisuudelle. Kumuloitunut tieteellinen osaamispääoma yhdistettynä aktiiviseen tutkimus- ja kehittämistoimintaan ja sen edellyttämiin resursseihin johtaa uusien tuotteiden, menetelmien ja prosessien kehittämiseen ja soveltamiseen. Tämän tuloksena talous kasvaa, työllisyys vahvistuu ja asukkaiden reaalitulot nousevat. Osaamiseen perustuvan luovan ja tuottavan alueen tärkeimpiä perusedellytyksiä ovat vahva ihmisten välinen luottamus, sosiaalinen suvaitsevaisuus, yrittäjyyttä tukevat instituutiot, suuri ja monipuolinen väestö, korkeatasoiset tutkimusinstituutiot sekä hyvä saavutettavuus. Nämä perusedellytykset voivat toteutua vain yhteiskunnassa, joka on avoin ulkopuolisille vaikutteille ja hyväksyy maahanmuuttajat ja heidän mukanaan tuoma väestön monipuolisuus ja erilaisuus. (Å. Andersson & D.E. Andersson, 2015).

Koulutus, kielitaito ja lukuisat muut tekijät vaikuttavat maahanmuuttajien sijoittumiseen työmarkkinainoille

Suomessa tällä hetkellä asuvat maahanmuuttajat ovat keskimäärin ansainneet huomattavasti vähemmän kuin saman ikäiset suomalaiset. Erot ovat kaventuneet Suomessa asutun ajan kuluessa, mutta eivät ole kadonneet. Eri alueilta tulleiden tulot eroavat merkittävästi toisistaan. (VATT 2014).

Maahanmuuttajien integroitumiseen työmarkkinoille vaikuttavat sekä yksilölliset että yhteiskunnan työmarkkinoiden rakenteelliset tekijät. Kielitaito on työmarkkinoilla toimimisen perusedellytys, jonka varaan työntekijän muun pätevyyden voi katsoa rakentuvan. Monissa tutkimuksissa puutteellinen suomen kielen taito on todettu keskeiseksi rajoitteeksi osaamista vastaavalle työllisyydelle. (mm. Linnanmäki-Koskela 2010). Huolimatta yritystoiminnan kansainvälistymisestä ja ulkomaisten tytäryhtiöiden määrän ja työllisyyden kasvusta erityisesti pääkaupunkiseudulla, suomen kielen taito on edelleen keskeinen vaatimus useimmissa työpaikoissa. Lisäksi puutteellinen englannin kielen taito on yleistä maahanmuuttajilla. Kielitaidon tärkeys ja toisaalta ulkomaalaistaustaisen työvoiman haasteet organisaatioiden kommunikaatio- ja viestintäkielille nousevat esiin myös Helsingin seudun kauppakamarin COME-projektin kyselytutkimuksissa (COME 2016, 2017, 2018).

Sisäänpääsyä suomalaisille työmarkkinoille vaikeuttaa ulkomailla hankittujen tutkintojen ja taitojen heikko hyödynnettävyys. Suomalaisten työnantajien on havaittu arvostavan ennen kaikkea suomalaisia tutkintoja ja Suomessa hankittua työkokemusta. Lähes millaisen hyvänsä Suomessa hankitun työkokemuksen on todettu olevan maahanmuuttajalle tuottavaa pääomaa ja lähtökohtaisesti ulkomailla hankittua

arvokkaampaa. Ammattitaidon keskeinen mittari on muodollinen tutkinto. Maahanmuuttajien koulutustason selvittäminen on hankalaa ulkomaista koulutusta koskevien tietojen rekisteröinnin puutteiden takia. Huolimatta yleisestä mielikuvasta heikosti koulutetuista maahanmuuttajista, Suomen maahanmuuttajaväestön on arvioitu olevan varsin korkeasti koulutettua verrattuna muihin Pohjoismaihin. (Eronen ym. 2014.)

Maassa vietetyn ajan keston on todettu vaikuttavan osaamiseen ja työmarkkinoille sijoittumiseen sekä tulotason. Kuitenkin taustojen välillä on erittäin suuria eroja. OECD-maista tulevilla on parempi työllistymis- ja tulotason ennuste maassa vietetyn ajan kasvaessa kuin muista maista tulleilla. (mm. Yijälä 2014.)

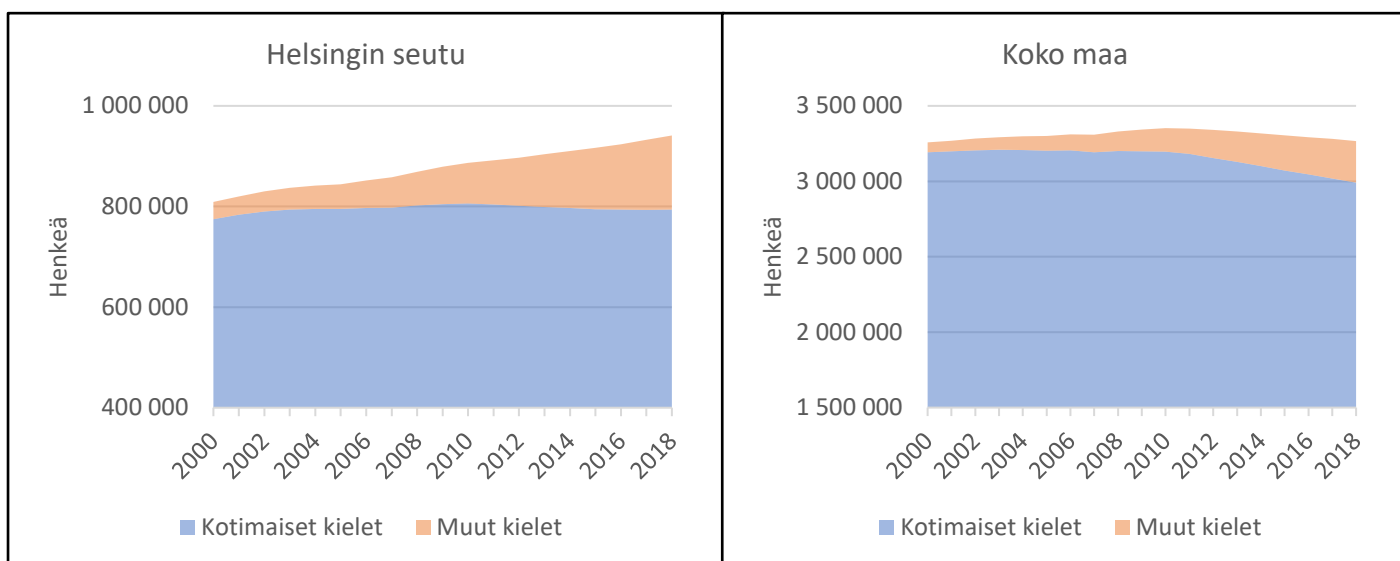
Maahanmuuton tilannekuva

Maahanmuuttajista suuri osa koostuu nuorista aikuisista, joten maahanmuutolla on suuri välitön vaikutus työikäisen väestön määrään ja työvoiman tarjontapotentiaaliin.

Maahanmuuttajat kompensoivat kantaväestön työikäisen väestön vähenemistä

Helsingin seudun työikäinen (18–64 v.) väestö on kasvanut noin 130 000 hengellä eli keskimäärin 0,8 %/v. vuodesta 2000 vuoteen 2018. Kasvu perustuu kokonaan vieraskielisen väestön kasvuun, sillä heidän määränsä on yli nelinkertaistunut jakson kuluessa. Seudun työikäisistä oli 16 % vieraskielisiä vuoden 2018 alussa. Sen sijaan kantaväestön, joksi tässä lasketaan kotimaisia kieliä äidinkielenään puhuvat, määrä on pysynyt suunnilleen samalla tasolla. Helsingin seutu poikkeaa kuitenkin jyrkästi muusta Suomesta – mukaan luettuna muun maan kasvavat kaupunkiseudut (Tampere, Turku, Oulu ym.). Koko maassa työikäisen väestön yhteenlaskettu määrä kääntyi laskuun viime vuosikymmenen vaihteessa, kun kantaväestön suuret ikäluokat alkoivat tulla eläkeikään. Sen jälkeen kantaväestön osalta lasku on ollut jyrkkää. Vieraskielisen väestön kasvu on lieventänyt alenevaa trendiä, mutta se ei kuitenkaan ole riittänyt muuttamaan sitä. Koko maassa vieraskielisiä oli 8 % työikäisistä kuluvan vuoden alussa. Koko maan työikäisestä väestöstä asuu Helsingin seudulla 29 % ja vieraskielisistä 54 %.

Luvut osoittavat, että maahanmuutolla on erittäin suuri merkitys työvoiman tarjonnalle, joka on edelleen kestävä taloudellisen kasvun keskeinen tekijä. Helsingin seudulla työvoiman tarjonnan kasvu on vuoden 2000 jälkeen perustunut lähes kokonaan maahanmuuttajiin. Muualla Suomessa maahanmuutto ei ole riittänyt läheskään kompensoimaan kantaväestön työikäisten vähenemistä.



Kuvio 8: Työikäinen (18–64 v.) väestö äidinkielen mukaan Helsingin seudulla ja koko maassa (ml. Helsingin seutu). Tietojen lähde: Tilastokeskus.

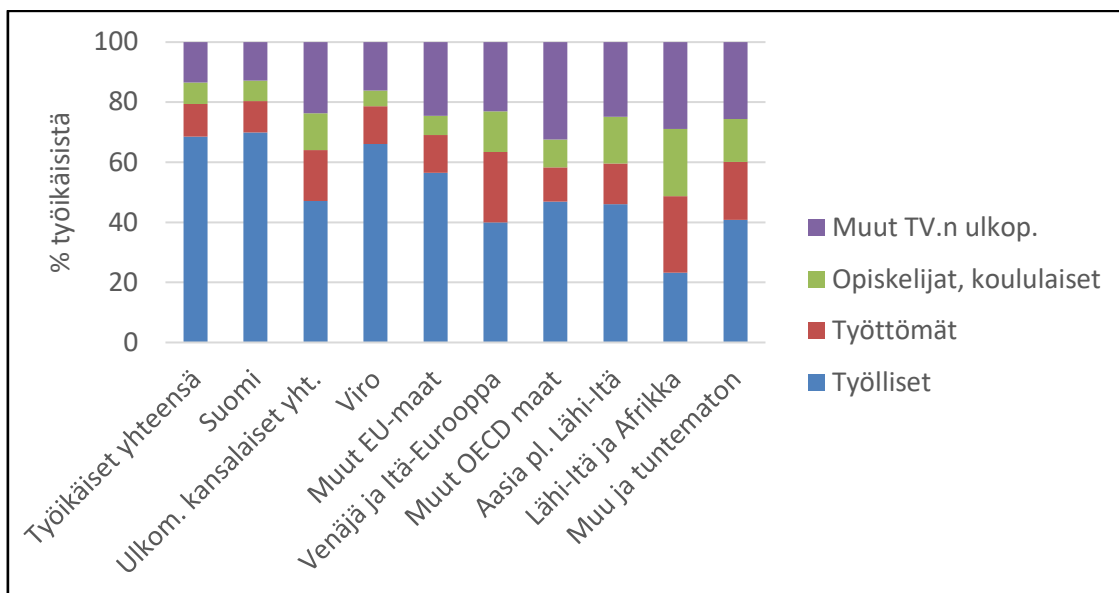
Maahanmuuttajien työllisyys vaihtelee muuttajien taustamaan mukaan

Maahanmuuttajataustaiset työikäiset muodostavat heterogeenisen joukon työmarkkinoille sijoittumisen suhteen. Ulkomaiden kansalaisten työllisyysaste (työllisten osuus työikäisistä) vaihtelee maaryhmittäin erittäin paljon (kuvio 9, sininen pylvään osa). Virolaisten työllisyysaste, 66 %, on lähellä Suomen koko väestön työikäisten työllisyysastetta (69 %). Muiden EU-maiden kansalaisten keskimääräinen työllisyysaste on 56 %. Muiden OECD-maiden sekä Aasiasta (pl. Lähi-Itä) tulleiden luku on vähän alle 50 % ja Venäjältä ja muualta Itä-Euroopasta muuttaneiden noin 40 %. Lähi-Idän maiden ja Afrikan kansalaisten keskimääräinen työllisyysaste, 23 %, poikkeaa huomattavasti muista. Tässä ryhmässä on sukupuolten välinen ero työllisyysasteessa erittäin suuri: naisten työllisyysaste on huomattavasti alempi kuin miesten.

Kuitenkin on syytä todeta, että työssäkäyntitilaston työllisyysaste aliarvioi todellista työllisyyttä, sillä tässä tilastossa työllisiksi määritellään ne työikäiset, jotka olivat vuoden viimeisellä viikolla ansiotyössä. Kausiluonteisesti tai muuten määräaikaisesti muina aikoina työskentelevät luokitellaan joko työttömiksi (työtön työnhakija työvoimatoimistossa) tai työvoiman ulkopuolella olevaksi (opiskelija, eläkeläinen, varusmies/siviilipalvelus tai muu).

Kun tarkastellaan työllisyyden sijasta työvoimaan kuulumista (työllinen + työtön) sekä opiskelua, näiden summana määritelty aktiivisuusaste vaihtelee eri kansalaisuusryhmien välillä huomattavasti vähemmän kuin työllisyysaste (kuvio 9). Kaikissa ryhmissä vähintään 67 % kuuluu työvoimaan tai opiskelee. Koko työikäisellä väestöllä osuus on 87 % ja aktiivisimmalla maahanmuuttajaryhmällä – virolaisilla – osuus on 84 %.

Suomen maahanmuuttajataustainen väestö painottuu taustamaiden osalta vahvasti Eurooppaan, sillä Euroopan kansalaisten osuus on reilusti yli puolet työikäisistä (57 %). Virolaisten ja muiden EU-kansalaisten osuus on kummankin noin viidennes ja Venäjän ja muun Itä-Euroopan vähän pienempi. Aasian (pl. Lähi-Itä) maiden kansalaisia on myös noin viidennes. Lähi-Idästä ja Afrikasta on lähtöisin noin 17 %.



Kuvio 9: Työikäisten (18–64-v.) pääasiallisen toiminnan jakauma kansalaisuuden mukaan v. 2016.

Huom. sininen pylvään osa on työllisyysaste. Tietojen lähde: Tilastokeskus.

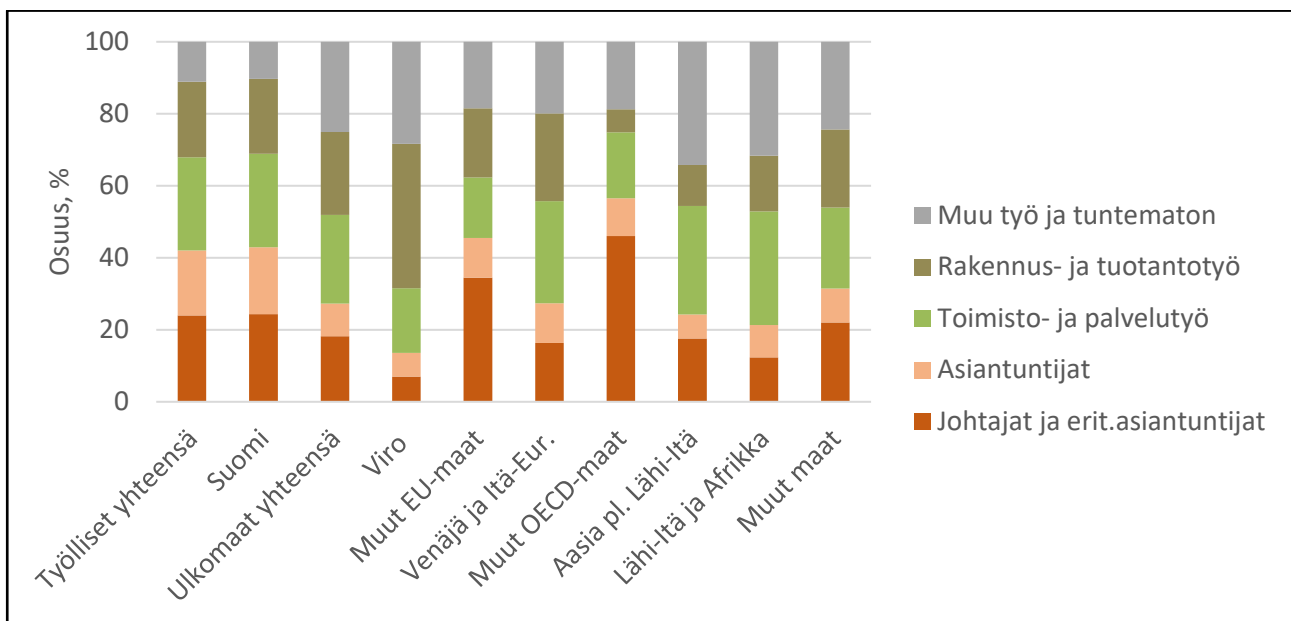
Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämän ammattiryhmiin eroaa maaryhmittäin

Työllisten maahanmuuttajataustaisten jakautuminen eri ammattiryhmiin vaihtelee myös taustamaaryhmittäin (kuvio 10). Suomen työmarkkinoilla erityisasiantuntija-¹ ja asiantuntijatehtävissä työskenteleviltä edellytetään pääsääntöisesti korkeakoulutasoista tutkintoa. Toimisto- ja palvelutyö sekä rakennus- ja tuotantotyö edellyttävät yleisesti vähintään keskiasteen tutkintoa. Kuvion kohta ”Muu työ” sisältää mm. siivous- ja puhtaanapitotyön sekä eri alojen avustavia työtehtäviä, joissa työskentelee paljon pelkän perusteen koulutuksen suorittaneita.

Kokonaisuutena korkeakoulutusta vaativissa erityisasiantuntija- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevien osuus työllisistä on koko työllisellä väestöllä (42 %) puolet korkeampi kuin maahanmuuttajataustaisilla (27 %). Uudellamaalla² tasan puolet (50 %) työssäkäyvistä työskentelee näissä tehtävissä ja maahanmuuttajataustaisistakin hieman suurempi osuus (28 %) kuin koko maassa. Toisin sanoen maahanmuuttajataustaisten työllisten työ painottuu tuotanto-, palvelu- ja avustaviin tehtäviin.

EU:n ulkopuolisista OECD-maista (mm. Norja, Sveitsi, USA, Kanada) tulleista yli puolet (57 %) työskentelee Suomessa erityisasiantuntija- tai asiantuntijatehtävissä. Myös EU-maista (pl. Viro) tulleista lähes puolet (45 %) on sijoittunut näihin tehtäviin. Sen sijaan virolaisista työllisistä vain 14 % työskentelee näissä tehtävissä. Muissa maaryhmissä osuudet vaihtelevat 20 ja 30 prosentin välillä.

Virolaisilla rakennus- ja tuotantotyön osuus on selvästi korkeampi (40 %) kuin muissa ryhmissä. Aasiasta sekä Lähi-Idästä ja Afrikasta tulleet työlliset ovat suuntautuneet erityisesti toimisto- ja palvelutehtäviin (30–32 %) sekä muihin tehtäviin (siivous, puhtaanapito, avustavat tehtävät) (32–34 %). Venäjältä ja muualta Itä-Euroopasta muuttaneet ovat sijoittuneet eri ammattiryhmiin tasaisemmin kuin muut maahanmuuttajat.



Kuvio 10: Työllisten jakautumien ammattiryhmiin taustamaan mukaan v. 2015. Tietojen lähde: Tilastokeskus.

¹ Sisältää kuviossa myös johtavassa asemassa sekä sotilasammateissa toimivat.

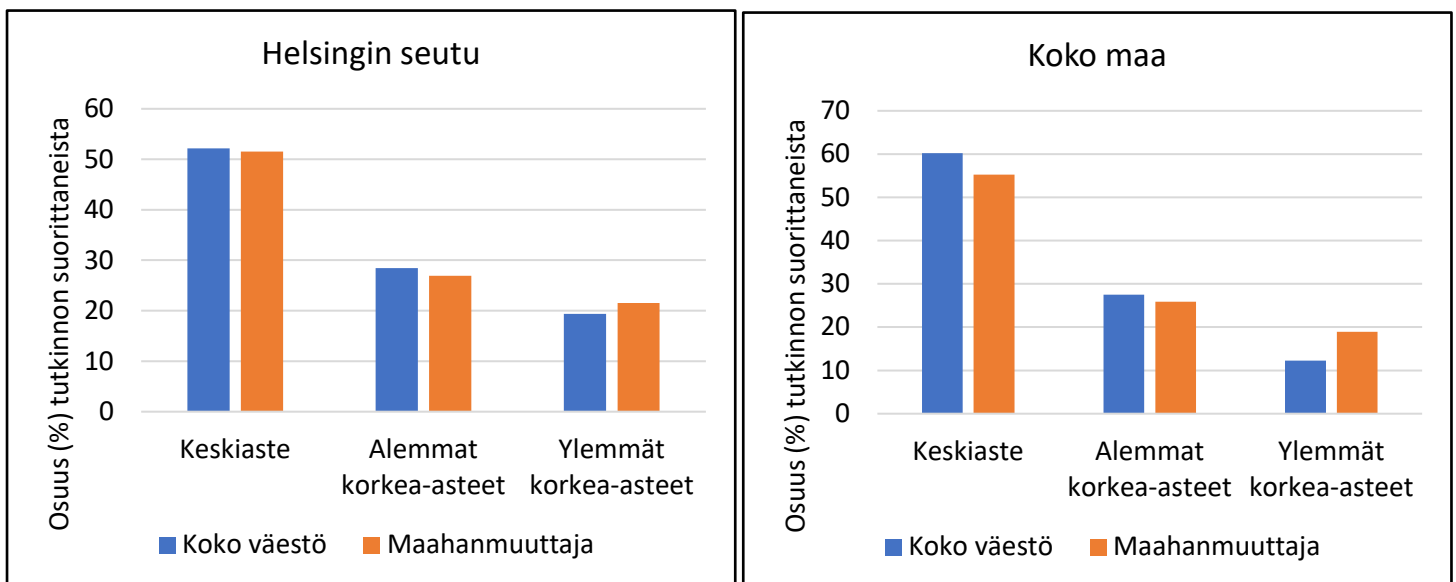
² Maakuntaa tarkemmalta alueelta ei ole saatavissa tilastotietoa.

Koulutetut maahanmuuttajat³

Maahanmuuttajien koulutusta koskevat tiedot ovat valitettavasti puutteellisia hallinnollisissa tietokannoissa ja niihin perustuvissa tilastoissa. Suomessa henkilöiden koulutusta koskevat tilastotiedot perustuvat pääasiassa tutkintorekisteriin, josta puuttuvat ulkomailla suoritettut tutkinnot lukuun ottamatta osaa EU-maissa suoritetuista tutkinnoista. Seuraavassa esitettävä maahanmuuttajataustaisen koulutetun väestön työllisyyttä ja tulotasoa koskevat tiedot perustuvat henkilöihin, joilta löytyy jokin Suomessa tai muussa EU-maassa suoritettu vähintään keskiasteen⁴ tutkinto Suomen tutkintorekisteristä. Tällä tavalla rajatun tutkinnon suorittaneita oli maahanmuuttajataustaisista koko maassa 43 % ja Helsingin seudulla 40 % vuonna 2015. Kantaväestöstä vähintään keskiasteen suorittaneita oli koko maassa ja myös Helsingin seudulla 72 %.

Tutkinnon suorittaneilla maahanmuuttajilla koulutusjakauma on samanlainen kuin kantaväestöllä

Vähintään keskiasteen tutkinnon suorittaneiden koulutusjakauma on Helsingin seudulla maahanmuuttajataustaisella väestöllä suunnilleen samanlainen kuin koko väestöllä (kuvio 11). Suunnilleen puolet työikäisestä tutkinnon suorittaneesta väestöstä on suorittanut keskiasteen tutkinnon, hieman yli neljännes alimman tai alemman korkea-asteen ja noin viidennes ylemmän korkea-asteen tai tutkijakoulutuksen tutkinnon. Maahanmuuttajataustaisilla ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on jopa vähän korkeampi kuin koko väestöllä. Koko maan jakauma on lähes samanlainen kuin Helsingin seudulla, paitsi että maahanmuuttajataustaisilla korkeakoulututkintojen suorittaneiden osuudet ovat alempia ja keskiasteen tutkintojen korkeampia kuin Helsingin seudulla.



Kuvio 11: Tutkinnon suorittaneiden, Helsingin seudulla ja koko maassa (ml. Helsingin seutu) asuvien 20–64-vuotiaiden koulutusjakauma taustan mukaan v. 2015.

³ Seuraavien kappaleiden tiedot perustuvat Tilastokeskuksen toteuttamaan tutkimusaineistoon Helsingin seudun ja Uudenmaan muuttoliikkeestä (Laakso 2018).

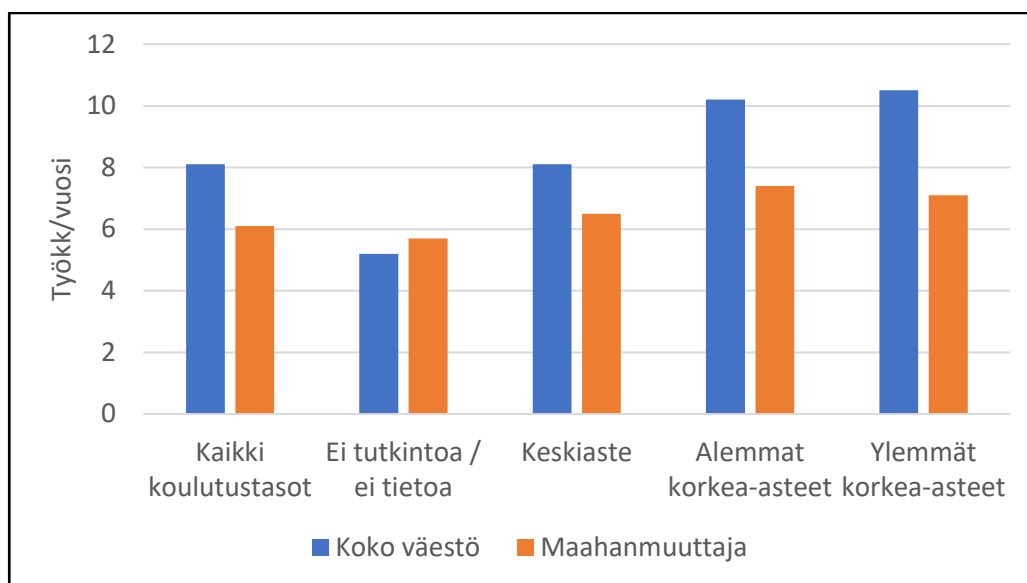
⁴ Keskiasteen tutkinto: Keskiasteen tutkinnon suorittaneilla on koulutusta 11–12 vuotta. Näitä koulutuksia ovat esim. ylioppilastutkinnot, 1–3 -vuotiset ammatilliset tutkinnot ja ammatilliset perustutkinnot. (Tilastokeskus).

Koulutetut maahanmuuttajat ovat työllistyneet heikommin kuin koulutetut kantaväestöön kuuluvat

Työllistymistä voidaan mitata työssäolokuukausien lukumäärällä vuoden aikana. Tieto perustuu työsuhtetiedoista estimoituun työpäivien määrään. Työssäolokuukaudet kuvaavat todellista työllisyyttä paremmin kuin vuoden lopun työllisyystieto, jota työssäkäyntitilastossa käytetään. Kuvion 12 aineisto on rajattu 30–39-vuotiaisiin, jotta maahanmuuttajien ikäjakauman erilaisuus koko väestöön verrattuna ei vaikuta vertailuun.

Maahanmuuttajataustaisen väestön keskimääräinen työkuukausimäärä (6 kk) on kaksi kuukautta lyhyempi kuin saman ikäisellä koko väestöllä. Työkuukaudet lisääntyvät koulutustason noustessa sekä kantaväestöllä että maahanmuuttajilla, mutta samalla työkuukausien ero koko väestön ja maahanmuuttajataustaisten välillä kasvaa. Ei tutkintoa tai ei tietoa tutkinnosta -ryhmässä työkuukausien määrä on koko väestöllä vain 5,2 kuukautta, mutta maahanmuuttajataustaisilla hieman korkeampi. Tähän vaikuttanee osittain se, että osalla tähän ryhmään kuuluvista maahanmuuttajista on muussa maassa saatu koulutus, joka edistää työnsaantia. Korkeakoulututkinnon suorittaneilla koko väestön työkuukauden nousevat yli 10:een, mutta jäävät maahanmuuttajataustaisilla 7–7,5 kuukauden tasolle.

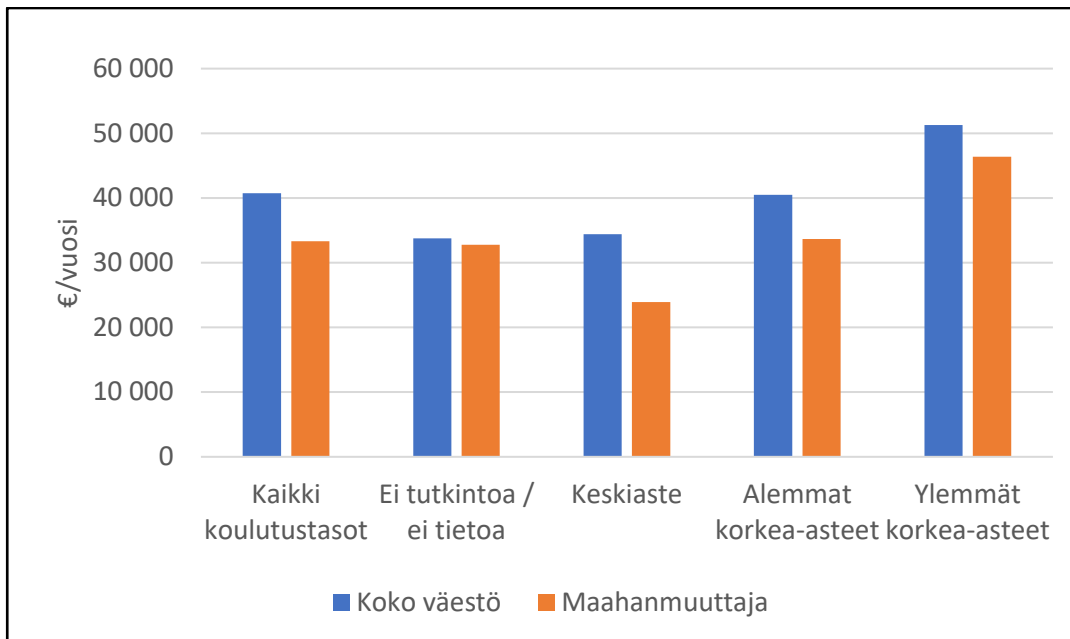
Koko maassa työkuukausien taso on systemaattisesti jonkin verran alempi kuin Helsingin seudulla, mutta erot koulutustasojen ja toisaalta koko väestön ja maahanmuuttajataustaisten välillä ovat samaa suuruusluokkaa.



Kuvio 12: Helsingin seudulla asuvien 30–39-vuotiaiden työkuukaudet taustan ja koulutustason mukaan vuonna 2015

Maahanmuuttajat jäävät myös palkkatasossa kantaväestöstä jälkeen

Palkka- tai yrittäjätulon määrä kuvaa työntekijän arvostusta ja asemaa sekä tuottavuutta työmarkkinoilla. Maahanmuuttajien palkka- ja yrittäjätuloa verrataan kuviossa 6 koko väestöön koulutustason mukaan siten, että aineisto on rajattu 30–39-vuotiaisiin, joiden työssäolokuukausien määrä oli täydet 12 kuukautta vuonna 2015. Tällöin opiskelun, työttömyyden tai vajaatyöllisyyden vaikutus ansiotasoon tulee ainakin suurimmaksi osaksi eliminoiduksi.



Kuvio 13: Helsingin seudulla asuvien 30–39-vuotiaiden palkka- ja yrittäjätulojen keskiarvo taustan ja koulutustason mukaan vuonna 2015 (12 työssäolokuukautta työskennelleet).

Maahanmuuttajataustaisten 12 kuukautta työskennelleiden 30–39-vuotiaiden palkka- ja yrittäjätulot ovat noin viidenneksen alemmat kuin vastaavalla koko väestöllä. Ei tutkintoa tai ei tietoa tutkinnosta -ryhmässä tulotasojen välillä ei ole oleellista eroa, mihin vaikuttanee osittain se, että osalla tähän ryhmään kuuluvista maahanmuuttajista on muualla saatu koulutus, joka vaikuttaa positiivisesti tulotasoon. Keskiasteen tutkinnon suorittaneilla ero on todella suuri, 30 %. Tulot nousevat sekä koko väestöllä että maahanmuuttajilla, kun koulutustaso nousee korkeakoulutuksen tasolle. Samalla myös tulotason ero supistuu. Ylempien korkeakoulututkinnon suorittaneilla maahanmuuttajataustaisilla tulotaso on noin 10 % alempi kuin koko väestön vastaavasti koulutetuilla. Eroihin samantasoisesti koulutettujen ryhmien välillä vaikuttavat myös mm. koulutusalojen tai työnantajasektoreiden erilainen jakauma ryhmien välillä.

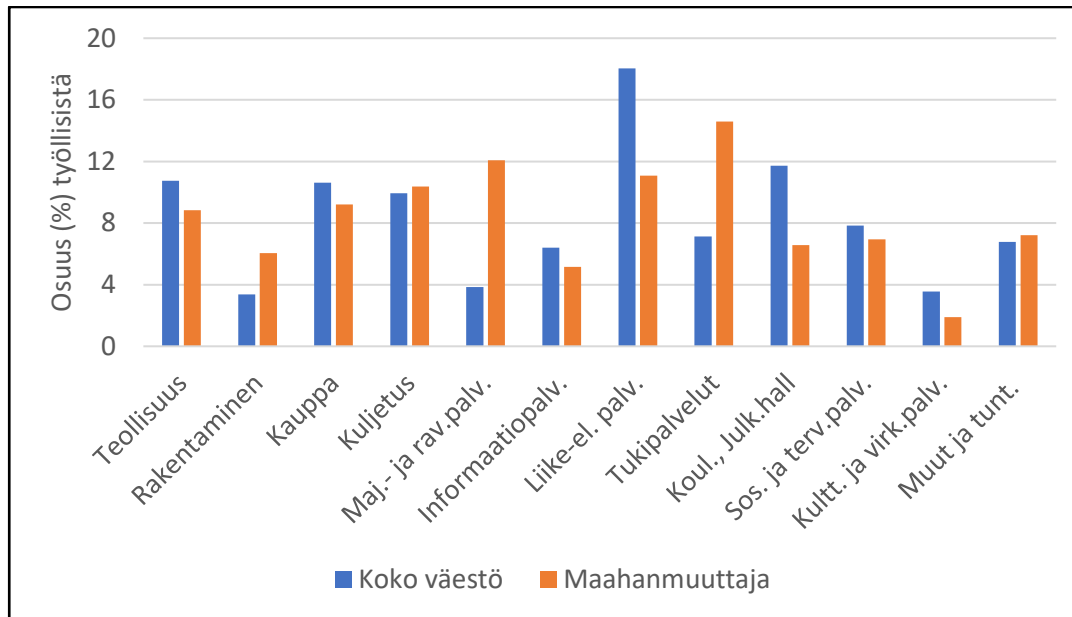
Sijoittuminen toimialoille

Helsingin seudulla työllistyneiden maahanmuuttajataustaisten sijoittuminen eri toimialoille poikkeaa huomattavasti koko väestön sijoittumisesta. Kuviossa 14 on esitetty toimialojen osuus koko väestön työllisistä ja maahanmuuttajataustaisista työllisistä.

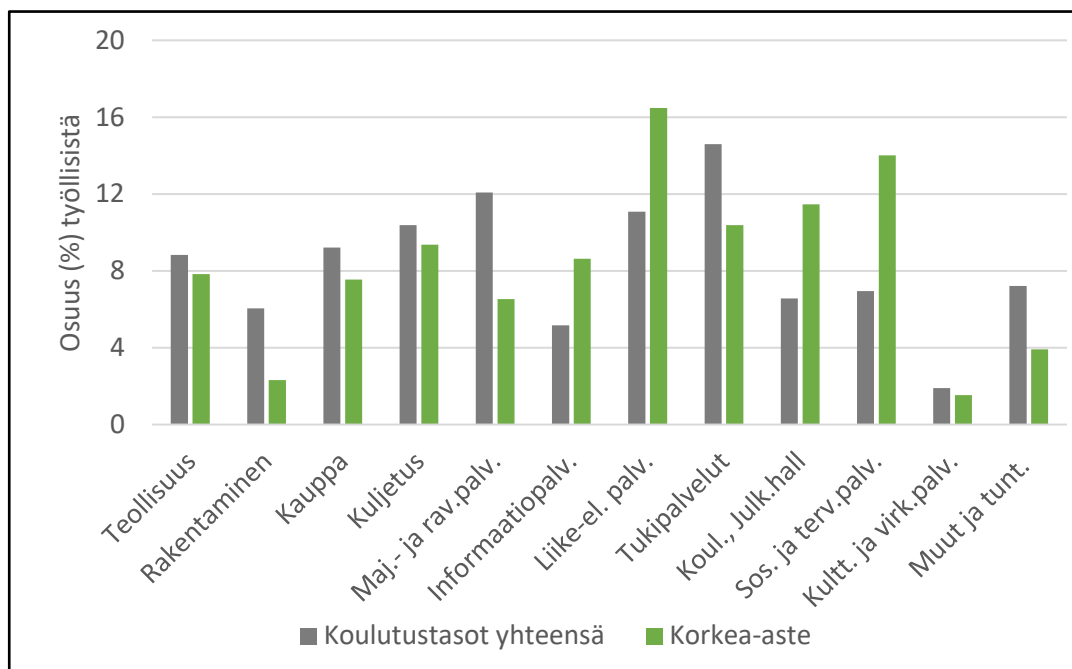
Koko väestön työllisiin verrattuna maahanmuuttajat ovat vahvasti yliedustettuja kolmella toimialalla: rakentamisessa, majoitus- ja ravitsemispalveluissa sekä hallinto- ja tukipalveluissa. Kaikkien kolmen toimialan sisällä on paljon matalapalkkaisia ammatteja. Hallinto- ja tukipalveluissa maahanmuuttajataustaiset työskentelevät erityisesti siivouspalveluissa, työvoiman vuokrauksessa (vuokratyövoimana eri aloille) sekä turvallisuus- ja vartiointialoilla.

Kun maahanmuuttajataustaisten työllisten osuus kaikista työllisistä oli Helsingin seudulla 7 % vuonna 2015, niin majoitus- ja ravitsemisalalla osuus oli 21 %, tukipalveluissa 14 % ja rakentamisessa 12 %. Voidaan sanoa, että näillä aloilla yritystoiminta on jo täysin riippuvaista maahanmuuttajataustaisesta työvoimasta. On huomattava, että rakennusalaan ulkomaalaisen sekä maahanmuuttajataustaisen kotimaisen työvoiman osuus Helsingin seudun rakennustyömailla on suurempi kuin em. osuus, joka kuvaa Helsingin seudun asukkaiksi kirjattujen maahanmuuttajataustaisen osuutta.

Maahanmuuttajataustaiset työlliset ovat selvimmin aliedustettuina liike-elämän palveluissa (sisältäen rahoituspalvelut, kiinteistöpalvelut sekä ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan), koulutuksessa ja julkisessa hallinnossa sekä kulttuuri- viihde- ja virkistyspalveluissa. Näillä aloilla on paljon erityisasiantuntija- ja asiantuntijatehtäviä, joiden palkkataso on keskimääräistä tasoa selvästi korkeampi.



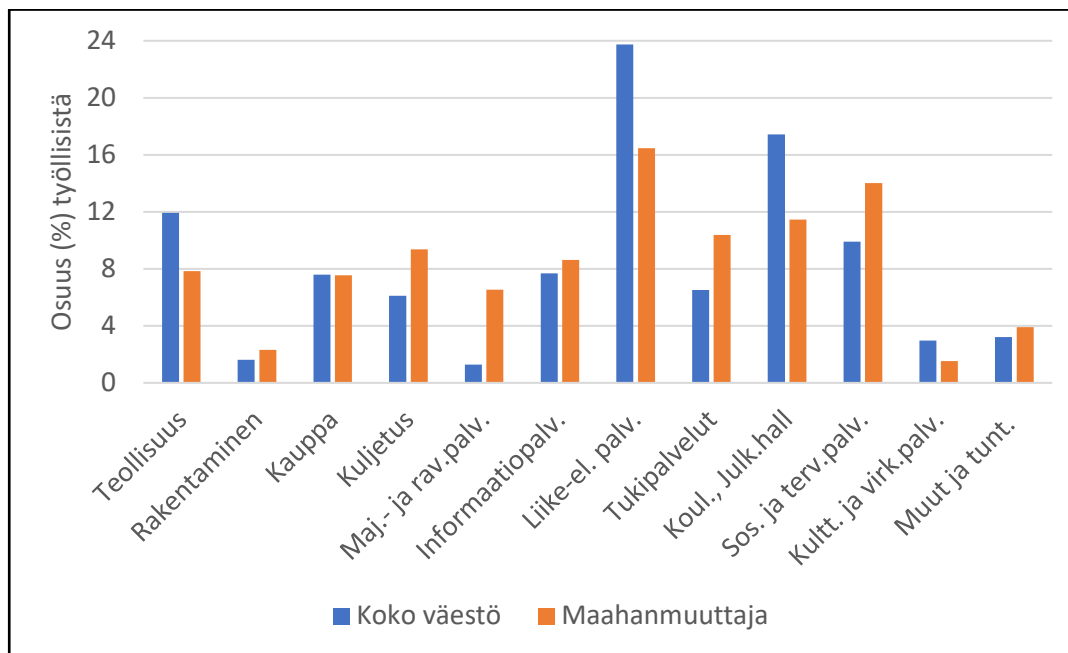
Kuvio 14: Koko väestön ja maahanmuuttajataustaisten jakautuminen eri toimialoille Helsingin seudulla v. 2015. Työlliset kaikilta koulutustasoilta.



Kuvio 15: Työllisten maahanmuuttajataustaisten toimialan jakauma koulutusasteen mukaan Helsingin seudulla v. 2015.

Kun verrataan kaikkien tutkintorekisteriin merkittyjen korkeakoulututkinnon⁵ suorittaneiden maahanmuuttajataustaisten toimialan jakaumaa kaikkien maahanmuuttajataustaisten työllisten jakaumaan (kuvio 15), todetaan suuria eroja. Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on huomattavasti korkeampi informaatiopalveluissa, liike-elämän palveluissa, koulutuksessa ja julkisessa hallinnossa sekä sosiaali- ja terveyspalveluissa. Kaikki nämä ovat aloja, joissa on paljon erityisasiantuntija- ja asiantuntijatehtäviä, joihin koulutetut maahanmuuttajataustaiset ovat sijoittuneet. Vastaavasti korkeakoulutettuja on huomattavasti pienempi osuus rakentamisessa, majoitus- ja ravitsemisalalla ja tukipalveluissa eli vähän koulutusta vaativilla matalapalkka-aloilla, joihin tutkintoa (Suomessa rekisteröityä) vailla olevat ja korkeintaan keskiasteen tutkinnon suorittaneet maahanmuuttajat ovat keskittyneet.

Kuitenkin, kun verrataan korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajataustaisten toimialan jakaumaa koko väestön jakaumaan (kuvio 16), erot ovat suuria. Korkeakoulutetut maahanmuuttajataustaiset ovat vahvasti yliedustettuina kuljetusalalla, majoitus- ja ravitsemistoiminnassa, tukipalveluissa sekä sosiaali- ja terveyspalveluissa. Voidaan arvioida, että näillä aloilla monet korkeakoulututkinnon suorittaneet maahanmuuttajat työskentelevät koulutustaan vastaamattomissa tehtävissä. Toisaalta koulutetut maahanmuuttajat ovat lievästi yliedustettuina informaatiopalveluissa, joissa on paljon korkeaa osaamista edellyttäviä erityisasiantuntija- ja asiantuntijatehtäviä. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat ovat aliedustettuina erityisesti teollisuudessa, liike-elämän palvelussa, koulutuksessa ja julkisessa hallinnossa sekä kulttuuri-, viihde- ja virkistyspalveluissa.



Kuvio 16: Koko väestön ja maahanmuuttajataustaisten toimialan jakauma Helsingin seudulla v. 2015. Työlliset korkea-asteen tutkinnon suorittaneet.

⁵ Alemmat ja ylempät korkeakoulututkinnot

Kirjallisuus- ja tutkimuskatsauksen johtopäätöksiä

Maahanmuutolla on erittäin suuri merkitys Helsingin seudun ja koko maan työvoiman tarjonnalle, joka on edelleen kestävä taloudellisen kasvun keskeinen tekijä. Helsingin seudulla työvoiman tarjonnan kasvu on vuoden 2000 jälkeen perustunut lähes kokonaan maahanmuuttajiin. Muualla Suomessa maahanmuutto ei ole riittänyt läheskään kompensoimaan kantaväestön työikäisten vähenemistä. Siitä alkaen, kun Helsingin seudun tuotanto ja työllisyys lähtivät taantuman jälkeen vahvaan nousuun vuoden 2015 lopulla, työvoiman rekrytointiongelmien yleistyivät nopeasti yrityksissä. Monilla aloilla työvoiman saatavuuteen liittyvät pullonkaulat ovat keskeinen kasvun este.

Kansainvälisen tutkimuksen tulosten mukaan vilkas tulomuutto alueelle johtaa pitkällä aikavälillä yritysten tuottavuuden nousuun. Keskeinen tähän vaikuttava tekijä on muuttajien aikaansaama osaamisen monipuolistuminen.

Kaikista Helsingin seudun työllistyneistä maahanmuuttajataustaisista suuri osa on sijoittunut matalapalkkaiseen tehtäviin tuotantoon ja palveluihin, erityisesti majoitus- ja ravitsemisalalle, tukipalveluihin (siivous, vuokratyövoima ym.), rakentamiseen sekä sosiaali- ja terveyspalveluihin.

Koulutustasolla on erittäin suuri vaikutus työllistymiselle ja tulotasolle. Käytettävissä olevien tietojen mukaan korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajataustaisten työllisyys ja tulotaso ovat huomattavasti korkeammalla tasolla kuin keskiasteen tutkinnon suorittaneiden tai niiden, joiden koulutuksesta ei ole tietoa. Kuitenkin korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajataustaisten työllisyys ja tulotaso jäävät jälkeen kantaväestön vastaavan koulutustason omaavista.

Korkeakoulututkinnon suorittaneista maahanmuuttajataustaisista suuri osa on sijoittunut asiantuntijatehtäviin osaamisintensiivisille palvelualoille. Toisaalta korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia työskentelee myös matalapalkkaisissa alhaisen osaamisen tehtävissä. Vaikka nämä työt toimivat usein porttina koulutusta vastaaviin tehtäviin, voidaan arvioida, että osalla korkeasti koulutetuista maahanmuuttajista osaamispotentiali ja kapasiteetti ovat vajaakäytössä. Ilmeisesti suomen kielen taidon vajavaisuus työnhakijoilla ja toisaalta monien työnantajien korkeat – joissain tapauksissa kohtuuttomat – kielitaitovaatimukset ovat johtaneet koulutettuja maahanmuuttajia osaamista vastaamattomiin töihin tai työttömiksi.

Muuttajilla on suuri vaikutus seudun työmarkkinoiden dynamiikalle. Seudulle alle 30-vuotiaina muuttavien koulutustaso ja tulokehitys kehittyvät paremmin kuin saman ikäisellä verrokkiväestöllä tai seudulta pois muuttavilla. Helsingin seudun talouden kasvu edellyttääkin jatkuvaa suurta tulomuuttoa myös ulkomailta. Muuttajien myötä seutu saa aktiivista nuorta väestöä, jonka potentiaali ja yhteydet lähtöalueisiin lisäävät Helsingin seudun osaamispääomaa, joka on edellytys alueen korkealle tuottavuudelle ja kilpailukyvyille.

Kirjallisuus- ja tutkimuskatsauksen lähteet

Andersson, Åke & Andersson, David, E. 2015. Creative Cities and the New Global Hierarchy. Applied Spatial Analysis and Policy.

Eronen, Antti & Härmälä, Valtteri & Jauhiainen, Signe & Karikallio, Hanna & Karinen, Risto & Kosunen Antti & Laamanen, Jani-Petri & Lahtinen, Markus 2014. Maahanmuuttajien työllistyminen – Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 6/2014.

Helsingin seudun kauppakamari. 2016. Yritysten kokemukset ulkomaisen vieraskielisen työvoiman käytöstä. Selvitys. Chamber of Multicultural Enterprises – COME.

Helsingin seudun kauppakamari. 2017. Yritysten näkemyksiä vieraskielisestä työvoimasta, kohdemarkkinoinnista ja suhdanteista. Selvitys. Chamber of Multicultural Enterprises – COME.

Helsingin seudun kauppakamari. 2018. Yritysten kokemukset ulkomaalaistaustaisesta työvoimasta työmarkkinoilla. Selvityksen alustavat tulokset. Chamber of Multicultural Enterprises – COME.

Laakso, Seppo. 2018. Muuttajien sopeutuminen Helsingin seudun ja Uudenmaan muiden seutujen työ- ja asuntomarkkinoille. Julkaistaan syksyllä 2018.

Lewis, Ethan & Peri, Giovanni. 2015. Immigration and the Economy of Cities and Regions. Handbook of Regional and Urban Economics, Vol. 5A.

Linnanmäki-Koskela, Suvi 2010. Maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatio. Helsingin kaupungin tietokeskus, tutkimuksia 2010/2.

OECD. 2017. Regional Competitiveness. <http://www.oecd.org/cfe/regional-policy/regionalcompetitiveness.htm>.

VATT. 2014. Maahanmuuttajien integroituminen Suomeen. VATT Analyysi 1-2014.

Yijälä, Anu. 2014. Maahanmuuttajien taloudellinen sopeutuminen Pohjoismaissa. Helsingin kaupunki, Tietokeskus. Työpapereita 2014:2.

Selvityksen yhteenveto ja johtopäätöksiä

Ulkomaalaistaustainen työvoiman määrä työmarkkinoilla

Helsingin seudulla ulkomaalaisten osuus vuonna 2015 työllisistä oli 7 %, määrä kasvaa edelleen. Vuonna 2018 Helsingin seudulla kaikista työkäisistä vieraskielisiä oli 16 % ja koko maassa 8 %. Helsingin seudulla väestön kasvu perustuu lähes yksinomaan vieraskielisen väestön kasvuun. Koko maan työkäisestä väestöstä Helsingin seudulla asuu 29 % ja vieraskielisistä 54 %.

Ulkomaalaisten suhteellinen osuus Helsingin seudulla korostuu majoitus- ja ravitsemispalveluissa (21 % työllisistä), hallinto- ja tukipalveluissa (14 %; kiinteistöpalvelut, turvallisuus- ja vartiointi) ja rakennus- alalla (12 %). Näillä aloilla yritystoiminta on täysin riippuvaista maahanmuuttajataustaisesta työvoimasta. Myös kauppa, kuljetus ja sosiaali- ja terveysaloilla ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden osuus on suuri.

Johtopäätös: Vieraskielisten työntekijöiden määrä jatkaa kasvuaan kaikilla toimialoilla ja vaikutukset ulottuvat kaikille työpaikoille. Tämä näkyy jatkuvana tarpeena uudistaa yritysten rekrytointi- ja perehdyttämiskäytäntöjä, tuoda monikulttuurisuus- ja monimuotoisuustaitoja työyhteisöihin ja esimiehille sekä kehittää Helsingin seudun sujuvaa asettautumista mahdollistavia vieraskielisiä palveluja kuten koulutusta, päivähoitoja, työpaikalla tapahtuvaa kieli- ja kulttuurikoulutusta, täydennyskoulutusta sekä lupaprosesseja.

Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden lähtömaat, ikä ja koulutus

Helsingin seudulle muutto painottuu nuoriin aikuisiin. Suurin osa Helsingin seudun maahanmuuttajataustaisesta väestöstä on lähtöisin Euroopasta, eniten Virosta ja Venäjältä. Lähi-idästä ja Afrikasta muuttaneiden osuus on alle viidennes. Opiskelu on tärkeä syy muuttaa Helsingin seudulle, ja suuri osa opiskelun vuoksi tulevista jää seudun työmarkkinoille.

Korkeaa koulutusta ja osaamista edellyttävän työvoiman kysyntä houkuttelee jäämään alueelle. Helsingin seudun maahanmuuttajataustaisesta työkäisestä väestöstä noin 40 prosentilla on Suomen tutkintorekisteriin merkitty vähintään keskiasteen tutkinto Suomesta tai joissain tapauksissa muusta EU-maasta. Lisäksi monilla maahanmuuttajilla on kotimaassa tai muussa maassa suoritettu tutkinto, jota ei ole merkitty Suomen tutkintorekisteriin.

Suurin osa yrityksistä ilmoitti ulkomaalaistaustaisen henkilöstön työskentelevän suorittavissa tehtävissä, mutta samalla ilmoitettiin, että yli 40 %:lla ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä on korkeakoulututkinto. Sama havainto todennettiin Kaupunkitutkimuksen katsauksessa, jonka mukaan maahanmuuttajataustaisten työllisten työ painottuu tuotanto-, palvelu- ja avustaviin tehtäviin, mutta samalla todetaan, että maahanmuuttajataustaisista korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on korkeampi kuin koko väestöllä. Ulkomaalaistaustainen henkilöstö työskentelee liian usein tehtävissä, jotka eivät vastaa heidän koulutustaan. Työnvoiman kohtaanto-ongelman helpottamiseksi on löydettävä konkreettisia keinoja, joilla piilevä ja alihyödynnetty ulkomaalaistaustaisen työvoiman resurssi saadaan käyttöön työtehtävissä, joissa osaamisen tuottoaste on nykyistä korkeampi.

Johtopäätös: Suomeen suuntautuva tulomuutto korjaa Suomen ikääntyvää väestörakennetta, mutta ei läheskään tarpeeksi, jotta työvoiman tarjonta olisi riittävää yritysten ja työpaikkojen tulevaisuuden tarpeisiin. Yritykset ja työnantajat raportoivat haasteista tunnistaa ja löytää Suomessa olevia kansainvälisiä osaajia, mikä pahentaa työvoimapulaa. Suomessa lähellä työelämää olevien ulkomaalaisten osaaminen tulisi tunnistaa nykyistä paremmin ja järjestelmällisemmin.

Helsingissä sijaitsevan International House Helsinki -palvelun läpi kulkee vuodessa jatkossa arviolta noin 50 000 vieraskielistä asiakasta esimerkiksi hakemassa verokorttia, rekisteröimässä kotikuntaa tai hakemassa henkilötunnusta. Tämä asiakasjoukko olisi otettava huomioon siten, että heille tarjotaan mahdollisuus tunnistaa oma osaamisensa suhteessa työmarkkinoihin, mahdollisuus hakeutua rekrytointi-, matching- ja verkostoitumistilaisuuksiin, saada neuvontaa työelämästä ja ammattiverkostoista ja tietoa erilaisista työelämäkoulutuksista. Samaan yhteyteen olisi tarpeellista luoda yleinen sähköinen palvelu osaamisen tunnistamiseen, jolla yritykset ja työnantajat voivat arvioida vieraskielisten muodollista ja epämuodollista osaamista.

Kielitaito:

Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien kohdalla näyttää siltä, että puutteellinen suomen kielen taito on edelleen suurin yksittäinen este työllistymiselle. Selvityksen mukaan yleisimmät työkielet Helsingin seudun yrityksissä ovat suomen lisäksi englanti (55 %), ruotsi (18 %), venäjä (6 %) ja saksa (3 %).

Kauppakamarin kesäkuussa 2018 tekemän *Vieraskielisten työntekijöiden kieliosaaminen yrityksissä* kyselyn mukaan vieraskielisiä työntekijöitä rekrytoitaessa kielitaitovaatimukset vaihtelevat toimenkuvan ja tehtävän mukaan. Harjoittelijan ja työssäoppijan tehtäviin riittää matala kotimaisen kielen taito. Esimies- ja ylempiin johtotehtäviin edetessä edellytetään lähes natiivia kielitaitoa, ellei kysymyksessä ole yrityskulttuuriltaan muun kuin suomen- tai ruotsinkielinen organisaatio tai globaali yritys.

Matalimmalla kotimaisten kielten taidolla pääsi harjoittelijan, traineen tai työssäoppijan tehtäviin: lähes 30 % vastanneista ilmoitti, että näihin tehtäviin riittää A1 tasoinen kielitaito, jossa työntekijä hallitsee suppean viestinnän kaikkein tutuimmissa tilanteissa. Ammattiosaajilta yleisimmin vaadittu kielitaitotaso oli B2, joka tarkoittaa selviytymistä säännöllisessä kanssakäymisessä syntyperäisten kanssa. Vaadittu kotimaisen kielen taitotaso nousi tehtävän vaativuuden ja kokemustason mukaan. Kesäkuun kyselyyn vastanneista 39 % ilmoitti, että asiantuntijan ja erityisasiantuntijan tehtäviin rekrytoitavilta vieraskielisiltä vaaditaan C1 tason kielitaitoa, eli lähes natiivia kielitaitotasoa jossakin kotimaisista kielistä. Esimies ja johtotason tehtävissä C1 tasoa edellytti noin 40 % vastanneista.

Kyselystä selvisi, että yrityksissä toimivimpina keinoina vieraskielisen työntekijän kielitaidon kehittämisessä ja työyhteisöön integroitumisessa pidettiin muun muassa työnantajan tarjoamaa tai vapaa-ajalla suoritettavaa kielikoulutusta, suomen kielen käyttöä jokapäiväisessä työskentelyssä, erikielisten työntekijöiden verkottamista sekä työpari- tai mentorointitoimintaa.

Työterveyslaitoksen, Tilastokeskuksen ja THL:n julkaiseman Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014 -tutkimuksen mukaan opiskelujen tai työn takia muuttaneista suuri osa kaipasi lisää ja parempaa kieliopetusta. Opintojen ja työn takia monella maahanmuuttajalla ei ollut aikaa osallistua kursseille. Yhtä suureksi syyksi kursseille osallistumattomuuteen nimettiin se, että kursseille oli vaikea päästä tai että ne olivat jo täynnä (Tilastokeskus 2015).

Työpaikalla ja työyhteisöllä onkin merkittävä rooli ulkomaalaistaustaisen henkilöstön kielitaidon kartuttamisessa. Monet työnantajat kuitenkin kokevat, että peruskielitaidon opetuksen ja kielitaidon parantamisen tulisi olla yhteiskunnan vastuulla. Yksi esimerkki yhteiskunnan ja työnantajien välille kehitetystä kielenopetusmallista on TE-toimistojen tarjoama Työpaikkasuomi/ruotsi -kielikoulutus, jossa kielenopetus räätälöidään työnantajan tarpeiden ja työntekijöiden lähtötason mukaan. Työnantajan kustannukseksi jää noin 30–50 % koulutuksen kokonaishinnasta. Perusajatus TE-toimiston tarjoamassa koulutuksessa on hyvä, mutta käytön laajentaminen edellyttää palvelun joustavoittamista ja asiakaslähtöisyyden parantamista.

Johtopäätös: Kielitaidon puute on edelleen suurimpia työllistymisen esteitä ulkomaalaistaustaisille henkilöille. Kauppakamarin aiemman selvityksen perusteella näyttää, että niin sanottuihin entry level -tehtäviin

on helpompi päästä matalalla kieliosaamisella, mutta esimerkiksi asiantuntija- ja johtotehtäviin vaaditaan jo lähes natiivia kielitaitoa. Etenkin opiskelu- ja työperäisesti maahan muuttaneiden kielikoulutuksen uusia ratkaisuja tulisi miettiä, sillä he eivät usein kuulu kotoutumispalveluiden piiriin. Yhteiskunnan, työnantajan ja omaehtoisen kielten opiskelemisen yhdistelmille on luotava enemmän tarjontaa ja mahdollisuuksia.

Yrityksen houkuttelevuus työnantajana ulkomaalaiselle henkilöstölle

Selvityksessä peräti 55 % vastaajista piti omaa yritystään joko houkuttelevana tai erittäin houkuttelevana työnantaja ulkomaiselle työvoimalle. Samaan aikaan yritykset kuitenkin ilmoittavat rekrytointivaikeuksista ja kansainvälisten osaajien löytämisen hankaluudesta. Osasyynä houkuttelun vaikeuteen pidetään Suomen hidasta ja paikoin vaikeaselkoista oleskelulupaprosessia.

Yritysten omien kokemusten ja todellisuuden välillä näyttäisi olevan ristiriitaa. Suuret suomalaiset kansainvälisesti toimivat yritykset ovat maailmalla tunnettuja, mutta paljon työllistävät pk-yritykset ovat pysyneet tuntemattomampina kansainvälisten osaajien keskuudessa. Yrityskohtaiset vetovoimatekijät eivät kuitenkaan ole ainoa ratkaiseva tekijä kansainvälistä osaajaa houkutellessa. Työelämän ulkopuolisilla tekijöillä, kuten lasten päivähoito- ja koulutarjonnalla, muulla sosiaalisella kanssakäymisellä ja ilmastolla, on vaikutusta siihen, kuinka houkuttelevana potentiaalinen työntekijä pitää uutta kohdemaata.

Business Finland, työ- ja elinkeinoministeriön, Suomalaisen Työn Liiton ja Työterveyslaitoksen Made by Finland -selvitys suomalaisesta työelämästä ulkomaalaisille työntekijöille, johtajille ja opiskelijoille julkaistaan vuoden 2018 lopussa.

Johtopäätös: Työnantajat arvioivat oman houkuttelevuutensa melko korkeaksi ulkomaalaistaustaisten osaajien silmissä. Samaan aikaan on olemassa viitteitä, että Suomi ja suomalaiset yritykset häviävät kilpailussa kansainvälisistä osaajista. Jotta suomalaiset yritykset saataisiin houkutteleviksi kohteiksi kansainvälisille osaajille, tulee myös maakuvaan, Suomen houkuttelevuuteen ja sujuviin lupa- ja asettautumispalveluihin panostaa etenkin kasvukeskuksissa, tavoitteena Euroopan parhaat ja sujuvimmat palvelut. Konkreettinen ja käytännöllinen toimi olisi käynnistää kansainvälisille korkeakoulutetuille tutkinto-opiskelijoille ohjelma, jossa huolehditaan opiskelujen aikaisista harjoittelupaikkojen riittävydestä ja valmistumisen jälkeisistä työmahdollisuuksista esimerkiksi kolmasosalle opiskelijoista.

Ulkomaiseen työvoimaan liittyvät viranomaispalvelut

Maahanmuuton lisääntyessä kasvaa ulkomaiseen työvoimaan liittyvien viranomaispalveluiden merkitys ja tavoitettavuus entisestään. Selvityksen mukaan viranomaispalveluissa olisi vielä varsin paljon parannettavaa, etenkin tunnettuuden osalta. Eri viranomaispalveluiden toimivuutta kysyttäessä vastausten Ei osaa sanoa -osuudet vaihtelivat noin 50 % jopa 90 % välillä. Tämä on merkki joko siitä, että kyseisiä palveluja ei tunneta tai niitä ei ole käytetty.

Viranomaispalveluita pidetään usein vaikeaselkoisina, jäykkinä ja niiden prosesseja aikaa vievinä. Työnantajat moittivat etenkin eri viranomaisten välisen kommunikaation olevan heikkoa, ja ohjeistusten vaihtelevan viranomaisten välillä.

Johtopäätös: Jotta viranomaispalvelut olisivat mahdollisimman helposti löydettävissä ja saavutettavissa, tulisi niiden toimintoja virtaviivaistaa ja päällekkäisyyksiä poistaa. Joulukuussa 2017 avattu International House Helsinki on erinomainen esimerkki viranomaisten välillä toimivasta yhteistyöstä, joka vaikuttaa niin henkilö- kuin yritysasiakkaisiin. Tarjoamalla lähes kaikki maahantulon ensivaiheen palvelut saman katon alta, vähentää IHH viranomaisten päällekkäistä työtä ja parantaa kommunikaatiota ja vuorovaikusta. Tulevaisuudessa IHH:n alle tulisi koota myös yksityisiä palveluntarjoajia sekä kehittää sen kytköksiä elinkeinoelämään ja rekrytoiviin yrityksiin.

Liite 1: Case-laskelma: Korkeakoulutetun henkilön verovaikutus

Suomalaisissa yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa opiskelee noin 21 000 kansainvälistä tutkinto-opiskelijaa (v. 2018), joista vuosittain valmistuu noin 3 000 opiskelijaa. Yli puolet opiskelijoista ilmoitti jäävänsä Suomeen pidemmäksi aikaa valmistumisensa jälkeen. CIMO:n tekemän selvityksen mukaan 38,8 % kaikista valmistuneista työskenteli Suomessa vuosi valmistumisen jälkeen (2014 valmistuneet tilanne vuonna 2015). Työllistymiseen ja Suomen jäämiseen heijastuvat vahvasti taloussuhdanteet. Olennainen kysymys on myös se, mihin valmistuneet kansainväliset opiskelijat työllistyvät. Suomessa tehdyt selvitykset viittaavat vahvasti siihen, että kansainväliset korkeakouluopiskelijat päätyvät työpaikkoihin, jotka eivät vastaa hankittua koulutusta tai osaamista (CIMO 2014, 2015, 2018 ja VATT 2015).

Alla on laskettu kolme esimerkkilaskelmaa siitä, miten yhteiskunta saa verotuloja korkeasti koulutetun henkilön ollessa työtön. Laskelmien esimerkkihenkilö on 25-vuotias vuonna 2017 korkeakoulusta valmistunut, Helsingissä asuva, naimaton ja evankelisluterilaiseen seurakuntaan kuuluva henkilö. Laskelmien oletuksena on, että henkilö ansaitsee vähintään oman palkkansa ja siihen liittyvät sivukulut, joten henkilön työllistymisellä ei ole vaikutusta yrityksen veroihin. Palkanmaksajana on suomalainen osakeyhtiö, joka tuottaa voittoa ja maksaa veronsa Suomeen. Verovuosi esimerkkilaskelmissa on 2018. Lisäksi laskelmissa oletetaan, että henkilöllä ei ole muita vähennyskelpoisia kuluja omassa verotuksessaan. Laskelman on laatinut Helsingin seudun kauppakamarin veroasiantuntija Jukka Koivumäki.

Ulkomaalaistaustaiset korkeasti koulutetut työllistyvät suomalaisia useammin omaa koulutustaustaansa vastaamattomiin tehtäviin. Kaupunkitutkimus TA:n katsauksessa todetaan, että korkeasti koulutettuja maahanmuuttajataustaisia henkilöitä työskentelee suuressa määrin asiantuntijatehtävissä, mutta myös matalapalkkaisissa alhaisen osaamisen tehtävissä. Monelle matalapalkka-alan työ on ensimmäinen askel kohti omaa osaamista vastaavaa työtä, mutta näissä tehtävissä maahanmuuttajataustaisen osaamispotentiaali ja kapasiteetti ovat vajaakäytöllä. Kapasiteetin vajaakäytöllä ei ole vaikutusta ainoastaan osaamisen hyödyntämisen suhteen, vaan sen vaikutukset ulottuvat myös henkilöön ja yhteiskuntaan.

Alla olevat esimerkit ovat yksinkertaistettuja, mutta niiden avulla voidaan arvioida erityisesti Suomessa pitkäaikaisesti asuvien korkeakoulutettujen ulkomaalaisten kuten myös hahmottaa kansainvälisen tutkinto-opiskelijan heijastusvaikutuksia makrotalouteen. Työttömyysetuutta voivat hakea 17–64-vuotiaat Suomessa asuvat työttömät työnhakijat, jotka ovat työkykyisiä, työmarkkinoiden käytettävissä, hakevat kokoaikatyötä ja täyttävät ansiopäivärahan, peruspäivärahan tai työmarkkinatuen ehdot.

Tilanne 1: työtön

Henkilö on koko vuoden 2018 työttömänä ja saa peruspäivärahaa, sillä hänellä ei ole vielä mahdollisuutta ansiosidonnaiseen päivärahaan. Peruspäivärahan määrä on 32,40 eur/päivä ja sitä maksetaan 5 päivältä viikossa, myös arkipyhiltä.

HENKILÖ	
Peruspäiväraha vuodessa (52x5x32,40€)	8424,00€
Peruspäiväraha on veronalaista tuloa. Vero = kunta-vero, ei valtionvero	1289,76€
Henkilön nettotulo	7134,24€
YHTEISKUNTA	
Yhteiskunta maksaa peruspäivärahana	-8424,00€
Yhteiskunta saa verotuloja	1289,76€
Yhteiskunnan menetykset	-7134,24€

Tilanne 2: Koulutusta vastaamaton alipalkka

Henkilö on koko vuoden töissä 2 500 euron kuukausipalkalla.
Vuosipalkkaan lasketaan mukaan lomarahen määrä.

HENKILÖ	
Kuukausipalkka	2500,00€
Vuosipalkka	31 250,00€
Vero	4597,01€
Työeläkemaksu	1984,38€
Työttömyysvakuutusmaksu	593,75€
Henkilön nettotulo vuodessa	24 074,86€
YHTEISKUNTA	
Yhteiskunta saa verotuloja	4597,01€
TyEL ja tyött. vak. maksut	2578,13€
Yhteiskunta säästää työttömyyskorvausmaksuissa	7134,24€
Yhteiskunnan säästö	14 309,38€

Tilanne 3: Koulutusta vastaava palkka

Henkilö on koko vuoden töissä 4 000 euron kuukausipalkalla.
Vuosipalkkaan lasketaan mukaan lomarahen määrä.

HENKILÖ	
Kuukausipalkka	4000,00€
Vuosipalkka	50 000,00€
Vero	11 522,85€
Työeläkemaksu	3175,00€
Työttömyysvakuutusmaksu	950,00€
Henkilön nettotulo vuodessa	34 352,15€
YHTEISKUNTA	
Yhteiskunta saa verotuloja	11 522,85€
TyEL ja tyött. vak. maksut	4125,00€
Yhteiskunta säästää työttömyyskorvausmaksuissa	7134,24€
Yhteiskunnan säästö	22 782,09€

Ylläolevista esimerkkilaskelmista huomataan, että yksinkertaistetunkin laskelman avulla voidaan todeta korkeasti koulutetun henkilön työttömyyden ja koulutusta vastaamattoman työn taloudelliset vaikutukset yhteiskuntaan.

Laskelmasta on jätetty pois muun muassa korkeasti koulutetun henkilön koulutuksen kustannukset, jotka entisestään kasvattavat yhteiskunnan menoerää. Jos oletetaan, että ulkomaalaistaustainen henkilö tulee Suomeen suorittamaan yliopistotasaisen ylemmän korkeakoulututkinnon (ei lukukausimaksullista), kustantaa tutkinto yhteiskunnalle keskimäärin 46 000 euroa. Yliopistokoulutuksen kustannukset vaihtelevat suuresti koulutusaloittain ja yliopistojen välillä (Tilastokeskus 2018).

Esimerkki:

Ulkomaisia tutkinto-opiskelijoita valmistuu vuodessa 3 000. Mikäli heistä 1 000 opiskelijaa työllistyy koulutustaan vastaaviin tehtäviin, joissa palkka on 4 000 e/kk. Tämän vaikutus yhteiskunnan tulokertymään on 22,8 milj. euroa. Laskelmassa ei ole otettu huomioon heijastusvaikutuksia, jotka vaikuttavat yritysten liikevaihtoon, uusien työpaikkojen syntyyn, kasvuun ja tutkimus- ja kehitystoimintaan.

Kansainvälinen korkeakoulutettu tutkinto-opiskelija valmistuu ja sijoittuu koulutustaan vastaaviin tehtäviin (euroa/vuosi)		
	1 henkilö	1000 henkilöä
Kuukausipalkka	4000	40 000
Vuosipalkka	50 000	5 000 000
Vero	11 522	11 500 000
Työeläkemaksu	3175	3 175 000
Työttömyysvakuutusmaksu	950	950 000
Nettotulo vuodessa	34 352	34 450 000
YHTEISKUNTA		
Yhteiskunta saa verotuloja	11 522	11 500 000
TyEL ja tyött. vak. maksut	4125	4 125 000
Yhteiskunta säästää työttömyyskorvausmaksuissa	7134	7 135 000
Yhteiskunnan säästö	22 782 euroa	22,8 milj. euroa



**KATSAUS
KOULUTETTUIJEN
MAAHANMUUTTAJIEN
SIJOITTUMISEEN**

Helsingin seudun
työmarkkinoille

Helsingin seudun kauppakamari

Kalevankatu 12, 00100 HELSINKI
puh. 09 228 601, www.helsinki.chamber.fi