

SUOMI IKÄÄNTYY

TYÖPERÄINEN MAAHANMUUTTO AVUKSI HOIVAPOMMIIN

SAMULI SINISALO
ANNA KORPIKOSKI

POSITIO

AMMATTILIITTO JHL:N
YHTEISKUNNALLINEN
JULKAISUSARJA

ESIPUHE

JHL:n katsaus väestörakenteeseen – tarvitsemme toimivaa maahanmuuttoa

Suomen väestörakenne on kehittymässä heikkoon suuntaan. Keskeiset ajurit ovat väestön ikään-tyminen, pitenevä eliniänodote ja laskeva syntyvyys. Onneksi olemme entistä tietoisempia niistä haasteista, joita tämä meille yhteiskuntana aiheuttaa, keskeisinä teemoina mm. julkisen talouden kestävyys ja työvoimapula. Julkisesta taloudesta on keskusteltu paljon, mutta kytevään työvoimapulaan olemme vasta heräämässä.

JHL:ssä on pureuduttu Suomeen ja työelämään vaikuttaviin suuriin muutostrendeihin vuonna 2020 alkaneen Tulevaisuustrendityön puitteissa. Vuonna 2022 julkaistiin tähän kokonaisuuteen liittyvä selvitys väestörakenteen muutosten vaikutuksista¹ sekä selvitys työperäisestä maahanmuutosta². Tässä Positio-julkaisussa käymme läpi työvoimantarpeen mittakaavaa erityisesti hoi-vaan liittyen. Vanheneva väestömme tulee tarvitsemaan entistä enemmän hoivaa, mikä tarkoittaa varsin suoraviivaista työvoiman tarpeen nousua.³ Hoivantarpeen nousua olemme hahmottaneet hoivasuhteen käsitteellä, jossa vertaamme hoivaa tarvitsevaa väestöä työikäiseen väestöön ja näemme, että se heikkenee nopeammin ja jyrkemmin kuin väestöllinen huoltosuhde tai taloudel- linen huoltosuhde.

Uhkaavaan työvoimapulaan hahmotamme kolme ratkaisuvaihtoehtoa: syntyvyyden kasvatta- minen, työllisyysasteen nostaminen ja työurien pidentäminen, sekä työperäinen maahanmuutto. Näistä keskitymme viimeiseen, sillä se on mahdollisuutena alihyödynnetty nykyisin ja sillä on suurin lyhyen ja keskipitkän välin potentiaali työvoiman kasvattamisessa.

Julkaisussa tarjoamme myös esityksen, miten tulevaisuudessa kasvava työperäisten maahan- muuttajien määrä saataisiin integroitua työmarkkinoillemme mahdollisimman sujuvasti. JHL esit- tää sovellettavaksi ja jatkotyöstettäväksi työperäisen maahanmuuton työelämäpassia. Työelämä- passi on suomalaisia työmarkkinoita ja yhteiskuntaa käsittelevä osaamiskokonaisuus, eräänlainen työmarkkinoiden ajokortti. Kun maahan tuleville tarjotaan tietoa työskentelymaan työmarkkinoi- den käytännöistä, kuten työehdoista ja työntekijän oikeuksista, sekä edellytetään siihen tutustu- mista, edesauttaa se työmarkkinoille sopeutumista ja työmarkkinoiden joustavaa toimintaa. Kun tietoa ja koulutusta on järjestelmällisesti tarjolla kaikille työmarkkinoille tuleville, pienentää se samalla riskiä työperäiseen hyväksikäyttöön. Työelämäpassin kaltaisen mallin avulla voisimme integroida nykyistä suuremman määrän työperäisiä maahanmuuttajia suomalaiseen työelämään ja yhteiskuntaan nykyistä pienemmällä riskillä työvoiman hyväksikäytöstä, työmarkkinoiden ulko- puolelle jäämisestä ja työmarkkinoiden häiriöistä. Tiedämme, että maahanmuuttajien työllisyys- aste nousee maassaoloajan pidentyessä, kaikki panostukset tämän prosessin nopeuttamiseen ovat tärkeitä. Lopullista mallia emme julkaisussa esittele, vaan esittelemme Työelämäpassin ajatuksen ja periaatteita jatkovalmisteluun nykyistä sujuvampaa työperäistä maahanmuuttoprosessia varten.

Julkaisumme ilmestyy ajankohtana, jolloin harmaantuvassa yhteiskunnassamme työstetään monia uudistuksia. Kunnat ovat saaneet rinnalleen uudet hyvinvointialueet. TE-palvelut ja kotoutumis- toiminta ovat muutoksen edessä, kun molempia keskitetään kunnille. Tämä rakenteiden muutos

¹ <https://aineistopankki.jhl.fi/public/category/56/product/2009?locale=fi>

² <https://aineistopankki.jhl.fi/public/category/56/product/2017?locale=fi>

³ JHL on myös julkaissut sote-sektorin henkilöstöpulaa käsitteleviä toimenpideohjeita:

<https://www.jhl.fi/wp-content/uploads/2022/11/JHL-ratkaisuehdotukset-sote-henkilstpulan-ratkaisemiseksi-2022.pdf>



tarjoaa samalla tilaisuuden prosessien päivittämiseen ja sujuvoittamiseen. Kevään 2023 vaalien jälkeen aloittavan hallituksen on pakko kiinnittää huomiota työvoiman saatavuuteen ja työperäisen maahanmuuton toimivuuteen.

Helsingissä maaliskuussa 2023

Samuli Sinisalo ja Anna Korpikoski, erityisasiantuntijoita JHL:ssä

SISÄLLYS

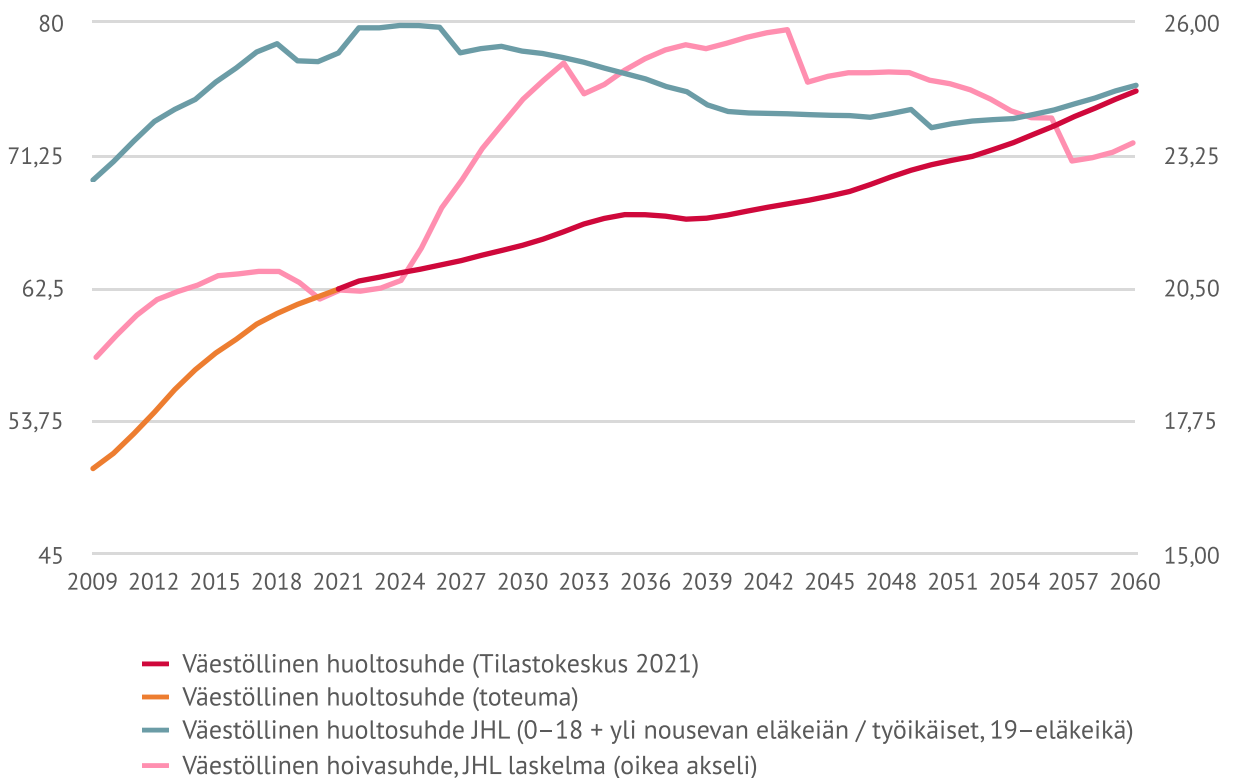
Esipuhe	2
Väestörakenne ja sen mittaaminen: tarkennuksia mittareihin	5
Työvoiman tarve kasvaa – räjähtääkö hoivapommi?	8
Keinoja työvoimapulan paikkaamiseen	10
Syntyvyys ja perhepolitiikka	10
Työllisyysasteen nostaminen ja työurien pidentäminen	10
Koulutuspaikkojen lisääminen osaratkaisuna, muttei riittävä	12
Työperäisen maahanmuuton lisääminen	13
Maahantuloon joustava ei-lineaarinen prosessi	14
Työelämäpassi käyttöön	14
Työelämäpassin suuntaviivoja	15
Maahanmuuttoprosessien uudistaminen – ja työelämäpassi	16
Yhteenveto	19

VÄESTÖRAKENNE JA SEN MITTAAMINEN: TARKENNUKSA MITTAREIHIN

Väestörakenteen kehitystä seurataan usein väestöllisellä huoltosuhteella, jonka ennustetaan heikkenevän tulevina vuosikymmeninä. Tämä on kuitenkin varsin karkea mittari. Yksi keskeinen ongelma on, että vakiintuneen mallin mukaan suhdeluku lasketaan vertaamalla, että 0–14-vuotiaiden ja yli 65-vuotiaiden määrää työkäisiin, eli 15–64-vuotiaisiin. Tämä ikäryhmittely ei kuitenkaan ole tämän päivän yhteiskunnan olosuhteisiin ja jo tehtyihin poliittisiin päätöksiin viritetty. Se ei pysty havaitsemaan jo toteutettujen uudistusten, kuten oppivelvollisuuden noston tai vuoden 2017 eläkeuudistuksen vaikutuksia. Tilastokeskus päätti vuoden 2023 alussa ryhtyä seuraamaan työllisyyttä 20–64-vuotiaiden ikäryhmässä, mikä on hyvä ja tervetullut uudistus.⁴ Vastaavaa ikäryhmän päivittämistä tulisi tehdä myös työllisten yläikärajan kohdalla, kun eläkeikää nostetaan ja työurat toivottavasti pitenevät vastaavalla tavalla tulevina vuosikymmeninä.

Väestöllinen huoltosuhte, päivitetyllä ikäryhmäjaottelullakin laskettuna, jää valitettavan epätarkaksi. Väestömme toki ikääntyy, ja sillä on varsin merkittäviä seurauksia palveluiden tarpeeseen, mikä hoiva-alalla tarkoittaa myös työvoiman kasvavaa tarvetta. Yhtenä täydentävänä mittarina hoivan- ja työvoiman tarpeen kasvuun käytämme ”väestöllistä hoivasuhdetta”, jossa verrataan hoivaa tarvitsevaa väestöä työkäiseen väestöön.

Kuvio 1. Väestöllinen huoltosuhte kahdella tavalla laskettuna ja väestöllinen ”hoivasuhde”



⁴ <https://www.stat.fi/uutinen/tarkkaile-tyollisyysasteen-ikaryhmiä-2064-vuotiaiden-tavoitteeksi-ei-riitä-80-prosenttia>

Kuvioon 1 on piirretty toteutunut väestöllinen huoltosuhde (oranssi) vuosilta 2009–2021 sekä Tilastokeskuksen vuoden 2021 väestöennusteeseen perustuva ennuste (punainen) väestöllisestä huoltosuhteesta vuosille 2022–2060. Huoltosuhde heikkenee varsin tasaisesti tarkastelujakson loppua kohden. Vuoden 2009 reilusta 50 huollettavasta sataa työkäistä kohden on liikuttu 2020-luvun taitteen noin 62 huollettavaan per sata työkäistä. Ennustejakson lopulla suhteen ennustetaan olevan jopa 75 huollettavaa per sata työkäistä.

Kuvion turkoosi viiva kuvaa myös väestöllistä huoltosuhdetta Tilastokeskuksen vuoden 2021 väestöennusteen pohjalta laskettuna. Erotus edelliseen on ikäryhmäjaottelu, jota olemme JHL:ssä muokanneet. Työvoiman ulkopuolelle, eli huollettaviksi, on laskettu 0–18-vuotiaat ja kunakin vuonna voimassa olevan vuoden 2017 eläkeuudistuksen mukaisen alimman eläkeiän ylittäneet henkilöt. Vuosille 2009–2021 on käytetty keskimääräistä vanhuuseläkkeelle siirtymisikää. Tämä ryhmäjaottelu perustuu siihen oletukseen, että nuoret siirtymät työelämään aikaisintaan oppivelvollisuuden päätyttyä 19-vuotiaina ja työurat jatkuvat vanhuuseläkkeelle siirtymiseen asti (alimman eläkeiän mukaan). Molemmat ovat jossain määrin epärealistisia oletuksia, mutta kuitenkin antavat tarkemman arvion väestörakenteen kehityksestä kuin staattisten 15 ja 64 ikävuosien käyttö.

Turkoosi viiva on tasoltaan perinteistä tarkastelua heikompi, kun työkäisestä väestöstä siirtyy kerralla neljä ikäluokkaa huollettaviin ja eläkeiän noston vaikutukset alkavat näkyä vasta myöhemmin. Todellisuudessa 15–19-vuotiaiden työllisyysaste on hyvin matala, joten näiden ikäluokkien luokittelu työvoiman ulkopuolelle antaa tarkemman kuvan todellisuudesta. Mikäli laskenta aloitettaisiin Tilastokeskuksen uuden käytännön mukaisesti 20-vuotiaista, olisi viivojen välinen ero vieläkin suurempi, mutta kehityssuunta olisi samankaltainen.

Turkoosin viivan kuvaama väestörakenteen kehitys on hieman perinteistä laskentatapaa lohdullisempi, vaikka päätepiste ennustejakson lopulla on lähes sama. Tällä tarkemmalla ikäryhmäjaottelulla väestöllinen huoltosuhde ei nykyisestä merkittävästi heikkenisi, vaan pysyy karkeasti nykytasolla, tai jopa hieman paranee, kun työkäinen väestönosa kasvaa eläkeiän noustessa. Toteutuakseen tämä kehityskulku kuitenkin vaatii todellisen eläköitymisiän nousemista nykyisestä merkittävästi. Työurien pitäisi pidentyä nykyiseen keskimääräiseen vanhuuseläkeikään, ja tämän jälkeen kehityksen pitäisi jatkua vuoden 2017 eläkeuudistuksen alimman eläkeiän suunnitelman mukaisena.

Kuvion vaaleanpunainen viiva kertoo väestöllisen *hoivasuhteen*, johon olemme laskeneet hoivaa tarvitsevan väestönosan suhteen työkäiseen väestöön. Hoivattaviksi väestöryhmiksi on luettu 1–6-vuotiaat ja yli 80-vuotiaat, työvoimaa on 19-nouseva eläkeikä.⁵ Suhdelukuna se kertoo, montako hoivantarvitsijaa on per sata työkäistä, käytännön ero väestöllisen hoivasuhteen ja huoltosuhteen on se, että 7–18-vuotiaat ja eläköityneet, mutta alle 80-vuotiaat, jätetään hoivasuhteessa huomiotta. Tämä ryhmä ei ole työvoimaa vahvistamassa, mutta ei myöskään vaadi työkäisten hoivapanosta samassa määrin kuin hoivattaviksi määritellyt ryhmät. Hoivasuhdetta voi käyttää yli ajan vertailuun siitä, miten suuri hoivantarve työvoimallamme on täytettävänä ja miten paljon paine sote-palveluiden tarpeelle kasvaa.

Kuvio kertoo, että väestöllinen hoivasuhde lähtee heikkenemään erittäin voimakkaasti 2020-luvun puolivälissä ja saavuttaa huippunsa 2030- ja 2040-lukujen taitteessa, kun sodanjälkeiset suuret ikäluokat saavuttavat hoivaa tarvitsevan iän. Julkaisun kirjoittamisen aikaan vuonna 2023 suuret

⁵ Hoivattavalle ja ei-hoivattavalle väestönosalle ei ole vakiintuneita määritelmiä. Tämän julkaisun laskelmat olemme tehneet STM:n sotemallista julkaistujen kaavioiden inspiroimina. Hoivan tarvitsijoina ovat 1–6-vuotiaat ja yli 80-vuotiaat. Laskelmassa oletetaan hoivan aloitusiän nousevan samassa tahdissa eliniän odotteen pitenemisen kanssa. Työkäiseksi väestöksi olemme katsooneet oppivelvollisuuden suorittaneet eli 19-nouseva alin eläkeikä. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162357/NM_2020_59.pdf?sequence=1&isAllowed=y

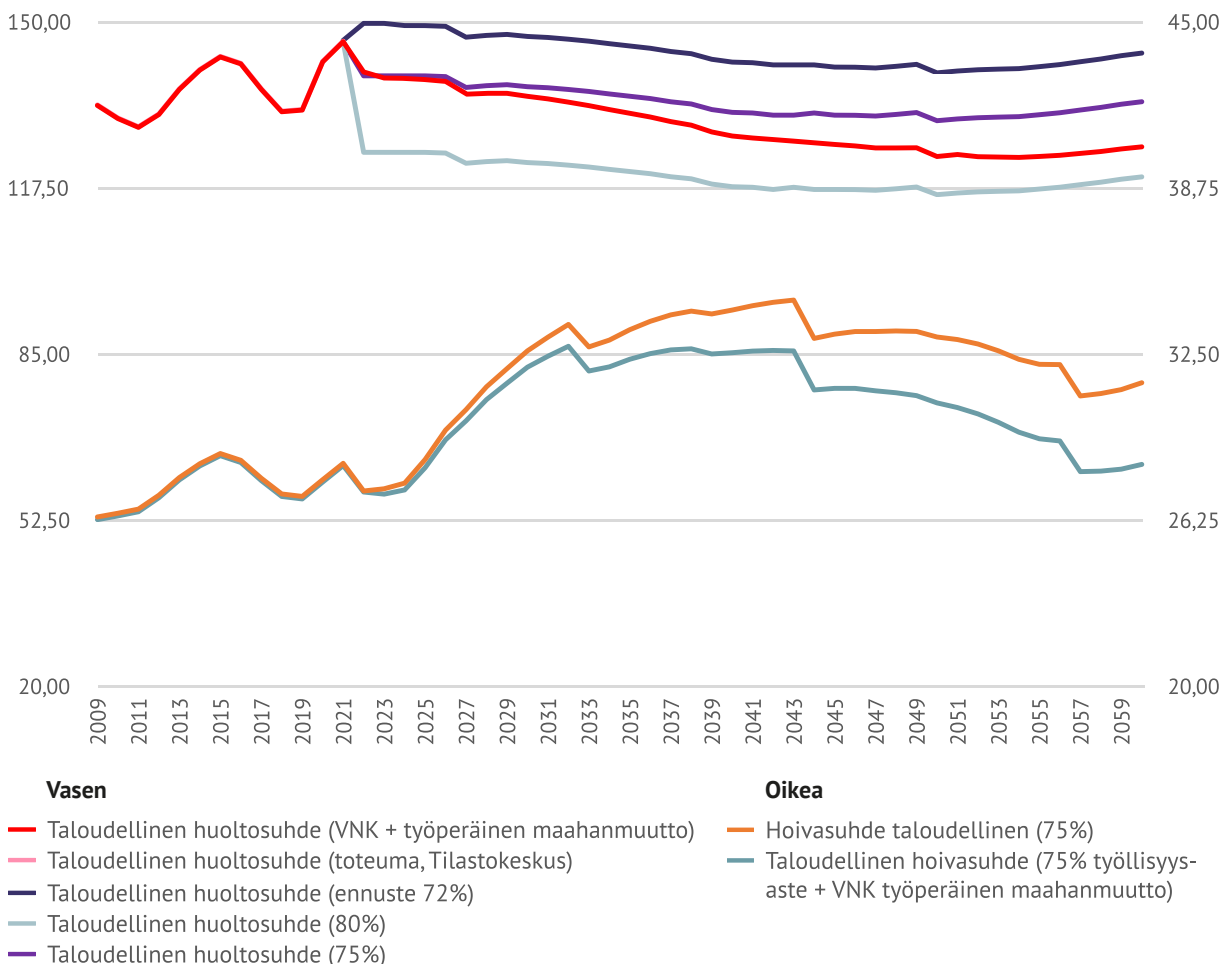
ikäluokat ovat suurelta osin siirtyneet eläkkeelle, mutta eivät ole vielä laajamittaisesti hoivaa tarvitsevassa iässä. Hoivan tarvitsijoiden määrä on siis kasvussa ja saavuttaa huippunsa 2030-luvun puolivälissä, jolloin käsissämme voi olla yhteiskunnallinen hoivapommi.

Suomen väestöllinen hoivasuhde edellä mainitun kaavan mukaisesti laskettuna oli 19,1 vuonna 2009. Eli sataa työkäistä kohti oli noin 19 hoivattavaa. Vuonna 2021 hoivasuhde oli 20,5, mutta vuoteen 2030 mennessä suhdeluku on noussut jo 24,4 tasolle ja se pysyy noin 24–25 tuntumassa aina 2050-luvulle asti. Eli lähitulevaisuudessa sataa työkäistä kohden meillä onkin noin 25 hoivattavaa aiemman noin 20 sijaan. Hoivattavien määrä suhteessa työvoimaan nousee jopa noin 25 % totutulta 2010-luvun tasolta, jolla palvelut ovat jo olleet haasteellisessa tilanteessa. Tämän toteutuminen tarkoittaa valtavaa hoivantarpeen nousua ja painetta hoivapalveluissa 2030–40-luvuilla.

Tästä voimme vetää ainakin kolme johtopäätöstä:

- Ensinnäkin väestöllisten suhdelukujen tarkastelua on tarkennettava nykypolitiikkaa vastaavaksi.
- Toiseksi työurien pidentyminen eläkeuudistuksen mukaisesti on äärimmäisen tärkeää väestöllisen ja taloudellisen kestävyuden kannalta.
- Kolmanneksi meidän on yhteiskuntana vakavasti varauduttava hoivan tarpeen nopeaan ja dramaattiseen kasvuun.

Kuvio 2. Taloudellinen huolto- ja hoivasuhde



Taloudellinen huoltosuhde on toinen tapa tarkastella yhteiskunnan kestävyyttä. Siinä verrataan huollettavaa väestöä työssäkäyvään väestöön. Oheisessa kuvassa on toteutunut taloudellinen huoltosuhde vuosilta 2009–2021 (vaaleanpunainen). Se kertoo, että vuosina 2009–2021 Suomessa on ollut noin 130–140 huollettavaa (ei-työssäkäyvää) sataa työssäkäyvää kohti.

Kuvio jatkuu eri skenaarioilla tulevaisuuteen. Kolme keskenään samansuuntaista viivaa kuvaavat taloudellista huoltosuhdetta kolmella eri työllisyysasteella (80%, 75% ja 72%). Lisäksi punainen kuvaaja on taloudellinen huoltosuhde laskettuna 75% työllisyysasteella ja Valtioneuvoston kanslian Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035:n mukaisella maahanmuuttoskenaariolla. Tiekartassa linjataan hallituksen tavoitteeksi vähintään työperäisen maahanmuuton kaksinkertaistaminen vuoteen 2030 mennessä sekä vähintään 50 000 työperäisen maahanmuuttajan kokonaislisäys. Vuoden 2030 jälkeen lisäyksen tulisi olla vähintään 10 000 henkeä vuosittain.⁶

Mikäli työllisyysaste pysyy tasaisena, kehittyä taloudellinen huoltosuhde varsin tasaisesti tarkasteluajanjaksolla, mihin auttaa työurien pidentyminen. Työperäinen maahanmuutto vaikuttaa taloudelliseen huoltosuhteeseen hitaasti, mutta pitkään jatkuessaan varsin merkittävästi. Vaikka taloudellinen huoltosuhde kehittyä tasaisesti, tapahtuu tältä mittarilta piilossa merkittävä väestön ikääntymisestä johtuva rakenteellinen muutos työvoiman tarpeessa. Hoivan tarve nousee merkittävästi – ja tämä tarkoittaa merkittävää työvoiman tarvetta hoivaan, eli sosiaali- ja terveyspalveluihin. Toki sekä työllisyysasteen että työperäisen maahanmuuton toteutuminen ennusteen mukaan on varsin epävarmaa – mutta riski on lähinnä siinä, että toteuma on ennustetta pienempi, jolloin työvoiman tarpeen ratkaiseminen on entistä vaikeampaa.

Kuvion alemmat viivat (turkoosi ja oranssi) ovat vastaavalla tavalla lasketut taloudelliset *hoivasuhteet*, eli montako hoivattavaa (1–6- ja yli 80-vuotiasta) meillä on sataa työssäkäyvää kohden. Kuvio on hyvin samankaltainen kuin väestöllisen hoivasuhteen kuvio. Kun vuosina 2009–2021 sataa työssäkäyvää kohti hoivattavia on ollut noin 26–27, niin 2030–40-luvuilla hoivattavia per sata työssäkäyvää voi olla jopa 35. Jyrkkä nousu alkaa 2020-luvun puolivälissä ja huippu saavutetaan 2030-luvun loppupuolella. Kuvassa turkoosi viiva kertoo taloudellisen hoivasuhteen kehityksen VNK:n maahanmuuttoskenaariolla. Meillä on siis edessämme hoivapommi, jonka purkamiseen tarvitaan paljon käsipareja. Apua tarvitaan työperäisestä maahanmuutosta.

Työvoiman tarve kasvaa – räjähtääkö hoivapommi?

Väestörakenteen kehityksestä aiheutuva työvoimapula koskettaa lukuisia aloja. JHL:n keväällä 2022 julkaisemasta selvityksestä käy ilmi, että iso osa niistä ammattiryhmistä, jotka Ammattibarometrin mukaan kärsivät työvoimapulasta, lukeutuu JHL:n edustamiin ammatteihin ja sosiaali- ja terveysalalle.⁷ Myös syksyn 2022 ammattibarometrissa valtaosa viidestätoista pahimmasta työvoimapulaammattista oli sote-sektorilta, kärjessä lähi- ja sairaanhoitajat sekä sosiaaliryöy erityisasiantuntijat. Jo valmiiksi kireällä oleva sosiaali- ja terveydenhuoltomme tulee kohtaamaan suurten ikäluokkien vanhenemisestä johtuvan hoivapommin.

Vaikka arvioidun hoivapommin räjähtämiseen on vielä noin vuosikymmen aikaa, tilanne ei nykytiedon valossa ole helpottamassa siihen mennessä. Tuoreinta tietoa työvoiman tarpeesta ja sen kehittymisestä on tarjolla KEVAN keväällä 2023 julkaisemasta kuntien työvoimantarvetta käsit-

⁶ <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163408>

⁷ JHL Maahanmuuttoselvitys <https://aineistopankki.jhl.fi/#/category/56/product/2017>



televästä selvityksestä.⁸ Selvityksessä tarkasteltiin työvoiman tarjontaa vuonna 2022 ja laskettiin ennuste vuodelle 2032.⁹ Tässäkin tarkastelussa kärkeen nousi sekä 2020- että 2030-luvun työvoimapula-ammatteina sairaanhoitaja, lähihoitaja, sosiaalityöntekijä sekä varhaiskasvatuksen ammattinimikkeet. KEVAN laskelmissa ei huomioitu väestörakenteen mukanaan tuomaa hoivan- ja palveluidentarpeen kasvua, jonka mittaluokkaa olemme tässä julkaisussa hahmottaneet hoivasuhteen ja taloudellisen hoivasuhteen käsitteillä.

Vuonna 2020 Suomessa sote-sektorilla (Toimialaluokitus 2008:n luokka Q) työskenteli noin 400 000 palkansaajaa. 2030-luvun puoliväliin mennessä väestöllinen hoivasuhde heikkeni noin 20% nykytilaan verrattuna. Jos hoivantarpeen 20% nousu kääntyy vastaavaksi työvoimantarpeen nousuksi, tarvittaisiin 2030-luvulla noin 80 000 työllistä lisää sote-sektorille, jotta edes nykyinen taso saadaan säilytettyä – ja työvoimapula on todellisuutta jo vuonna 2023. Ennusteissa ja laskelmissa on aina epävarmuutta, mutta näyttää siltä, että nykyiset hoiva-alan työvoimapula-ammattit tulevat kärsimään työntekijäpulasta 2030-luvulla. Ja työntekijäpula voi väestörakenteen muutoksen takia olla paljon pahempi, kuin mitä nykyisellään arvioidaan.

Keskeistä on myös se, että jos sote-palvelut rahoitetaan jatkossakin pääosin julkisin varoin, sote-työvoiman määrä ei voi kasvaa 80 000 henkilöllä ilman, että työvoima kasvaa myös muilla sektoreilla, jotta tilanne ei käy kestävämmäksi julkisen talouden näkökulmasta. Sote-sektorilla työskentelee nyt noin 15% Suomen työvoimasta, ja jos se määrä kasvaisi 80 000 työntekijällä ja suhde muuhun työvoimaan pysyisi samana, tulisi muiden sektoreiden työntekijämäärän kasvaa jopa noin 500 000 hengellä. Jos työvoiman kasvusta peräti neljäsosa eli 25% kohdistuisi sote-sektorille, muiden sektoreiden työntekijämäärän tulisi nousta yli 300 000 työntekijällä.

⁸ KEVA <https://www.keva.fi/contentassets/de5752333bfb4e0a8194a8797ed24935/analyysi-kuntien-tyovoimatarpeista-2023.pdf>

⁹ Tarkempi metodologia kuvataan KEVAN selvityksessä, mutta laskenta perustuu mm. TEM:n työnvälitystilastoon, KEVAN eläköitymisennusteeseen, Tilastokeskuksen väestöennusteeseen ja Sitran koulutusennakointiselvitykseen.

KEINOJA TYÖVOIMAPULAN PAIKKAAMISEEN

Keskeisiä keinoja väestörakenteen kehityksestä juontuvaan työvoimapulan paikkaamiseen ovat väestöpohjan parantaminen syntyvyyttä kasvattamalla, työllisyysasteen nostaminen ja työurien pidentäminen sekä työperäisen maahanmuuton lisääminen. Käytännössä näitä kaikkia on pyrittävä edistämään samanaikaisesti.

Syntyvyys ja perhepolitiikka

Syntyvyyden lasku on yleiseurooppalainen ilmiö. Suomessa syntyvyys on laskenut 2000-luvulla poikkeuksellisen nopeasti ja nykyisten arvioiden mukaan kyse ei ole tilapäisestä notkahduksesta.¹⁰ Tuore Perhebarometri paljastaa myös hyvän uutisen, että aivan viimeisimmissä vuosien 2021 ja 2022 kyselytutkimuksissa toivottu lapsiluku ei enää ole jatkanut laskuaan.¹¹ Kuitenkin ero toivotun ja toteutuneen lapsiluvun välillä on edelleen varsin suuri.

Lasten saantiin vaikuttavat syyt ovat moninaiset. Sopivan kumppanin puutteen lisäksi taloudelliset seikat, kuten työn ja perheen yhteensovittaminen, huoli omasta taloudellisesta tilanteesta ja työtilanteen epävarmuus ja työelämän vaateet nousevat eri vastaajaryhmissä esiin.¹² Onnistuneella perhepolitiikalla voidaan parhaimmassa tapauksessa tukea perhe- ja työelämän yhteensovittamista ja edistää syntyvyyden kasvua. Tämän työn on oltava pitkäjänteistä ja monipuolista, sillä mitään yksittäistä perhepoliittista mallia, toimenpidettä tai ratkaisua syntyvyyden kasvattamiseksi ei kuitenkaan ole.

Väestörakenteen osalta onnistuneenkin perhepolitiikan tulokset ja hyödyt näkyvät työelämässä vasta parin vuosikymmenen viiveellä. Lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä vaikutukset ovat hoiva- ja huoltosuhteita heikentäviä. Perhepolitiikan toimivuuteen on joka tapauksessa panostettava nyt ja tulevaisuudessa. Myöhemmin palaamme työperäiseen maahanmuuttoon tarkemmin, mutta perhepolitiikka on pidettävä mukana myös maahanmuuttopolitiikassa. Mikäli työperäistä maahanmuuttoa halutaan lisätä, tarkoittaa se myös perheellisten maahantulijoiden asettumista Suomeen. Jatkoissa maahanmuuttajat on huomioitava yhtenä perhepolitiikan kohderyhmänä entistä paremmin.

Työllisyysasteen nostaminen ja työurien pidentäminen

Suomi on väestörakenteensa johdosta tilanteessa, jossa hyvinvointivaltion ja sen palveluiden ylläpitämiseksi edellytetään jatkossa korkeaa työllisyysastetta kaikissa ikäluokissa. Alkuvuonna 2023 olemme lähellä 75% työllisyysastetta, mutta todennäköisesti paineita tulee olemaan työllisyysasteen nostamiseen jatkossa tätäkin korkeammalle, esimerkiksi 80% tasolle tai jopa sen yli.¹³

¹⁰ Perhebarometri 2022 https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2023/01/a0f54e56-kuka-haluaa-lapsia-2020luvulla_saavutettava_pienennetty.pdf

¹¹ Perhebarometri 2022

¹² Perhebarometri 2022

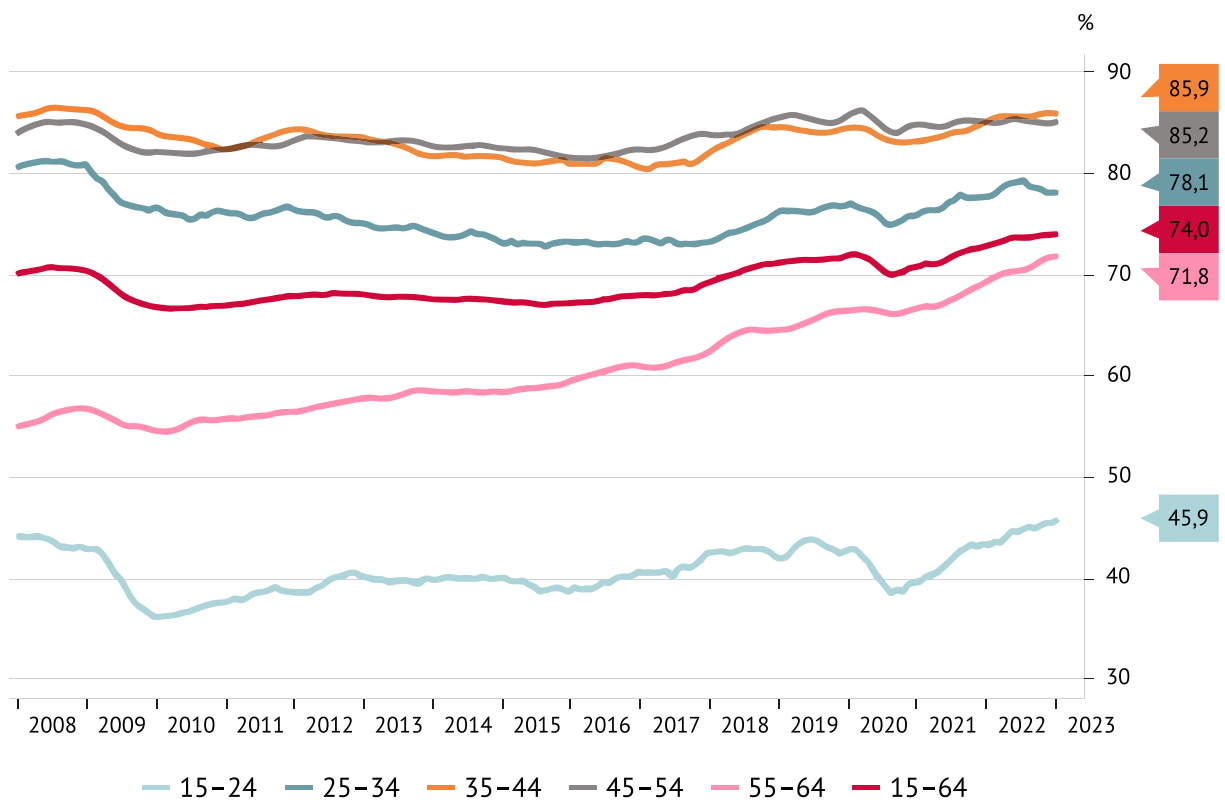
¹³ 80% työllisyystavoite esimerkiksi mainitaan tärkeänä tavoitteena alkuvuonna 2023 ilmestyneessä Mahdollisuudet Suomelle -julkaisussa, joka sisältää ministeriöiden kansliapäälliköiden näkemyksiä avainkysymyksistä kahdelle seuraavalle hallituskaudelle. Ks. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164608>

Työllisyysaste vaihtelee ikäluokittain, ja sitä on kasvatettava erityisesti vanhempien työelämässä olevien ikäluokkien kohdalla. Onneksi ikäryhmän 55–64 työllisyysaste on ollut trendinomaisessa nousussa jo pitkään.

Kuitenkin, jotta työllisyysaste voi nousta vanhemmissa ikäluokissa, on työelämän laatua tarkasteltava koko työuran ajalta. Monia nuoria uupuu ja jää mielenterveyssyistä työkyvyttömyyseläkkeelle tai on pitkiä sairauspoissaoloja, mikä ei helpota työurien pidentämistä. Siksi kaikkien ikäluokkien työkykyä täytyy tukea, jotta eläkeiän nostaminen ja ikääntyneiden työkyvyn ylläpitäminen on tulevaisuudessakin mahdollista. Työllisyysasteen kasvattaminen korkeammissa ikäluokissa ja työurien pidentyminen on erittäin tärkeää tulevaisuuden kestävyuden kannalta.

Kuten oheisesta kuviosta käy ilmi, on työllisyysaste vuodesta 2008 alkaen noussut erityisesti 55–64-vuotiaiden ikäryhmässä (vaaleanpunainen). Ikääntyneiden suurempi osallistuminen työelämään vaatii toimenpiteitä, jotta se toteutuisi mahdollisimman onnistuneesti. Monissa ammateissa ei keestetä nykyiseen eläkeikään asti ja eläkeiän noustessa tämä haaste vain kasvaa.

Kuvio 3. Työllisyysasteet ikäryhmittäin (kausitasoitettu, 6kk liukuva keskiarvo)



Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

Työhyvinvointi- ja työturvallisuusnäkökulmat ovat tärkeitä työurien pidentämisessä ja työkyvyn ylläpitämisessä. Esimerkiksi työajan ja työn tautituksen säätelyillä taikka työvälineisiin ja -prosesseihin liittyvillä valinnoilla tulisi edistää ikääntyneiden työkykyä ja työssä jaksamista. Työssä jaksamiseen voisi auttaa myös työajan subjektiivinen lyhentäminen SAK:n ehdottaman¹⁴ osa-aikarahamallin mukaisesti.

Osaaminen ja ennen kaikkea jatkuva oppiminen ovat avainasemassa kaikkien työikäisten kohdalla. Esimerkiksi uusi teknologia tuo sekä haasteita että mahdollisuuksia: yhtäältä siihen liittyvien uusien taitojen sisäistäminen vaatii osaamisen päivittämistä ja saattaa myös lisätä henkistä kuormitusta, toisaalta teknologia saattaa vähentää joissain tehtävissä fyysistä kuormitusta tai sujuvoittaa työprosesseja. Lisäksi ikääntyneet sekä palveluiden käyttäjinä että työntekijöinä vaativat myös nuoremmilta työntekijöiltä uudenalaisia ja päivitettäviä taitoja. Palvelumuotoilun kautta kehitetään ikääntyneiden palveluita, joissa myös työntekijöiden on opittava uutta.

Suomen väestörakenteesta johtuvien haasteiden edessä työllisyysasteen nostaminen korkeallekin on kuitenkin yksinään riittämätön keino, ja se vaatii rinnalleen myös muita toimia. Erityisesti hoiva-alan ammattitehtävät tarvitsevat uusia koulutettuja työntekijöitä. Kouluttautumiseen ja erityisesti työn ohessa tapahtuvaan ammattitaidon päivittämiseen, kehittämiseen ja laajentamiseen tulisi jatkossakin olla mahdollisuuksia.

Koulutuspaikkojen lisääminen osaratkaisuna, muttei riittävä

Jotta työvoimaa saadaan riittävässä määrin kohdennettua työvoimapula-aloille, on kyseisten alojen koulutuspaikkoja oltava riittävästi. Koulutuspaikkojen lisääminen on tärkeä osaratkaisu, mutta se ei yksin ratkaise pulaa käsipareista. On huomioitava, että lisäkoulutus ei välttämättä tuo lisää työntekijöitä työvoimapulasta kärsivälle sektorille, vaan merkittävä määrä työntekijöitä koulutuu sektorin sisällä uusiin tehtäviin. Esimerkiksi 2010-luvulla noin kolmasosalla aloittavista sairaanhoitajaopiskelijoista on lähihoitajantutkinto.¹⁵ Eli varsin merkittävä osa koulutuksesta siirtää työntekijöitä työvoimapula-ammattista toiseen. Siksi koulutuspaikkojen lisäämisen ohella on myös panostettava alan vetovoiman kasvattamiseen ja koulutuksen läpivirtauksen seurantaan kaikkien relevanttien ammattinimikkeiden kohdalla (hoiva-avustajat, lähihoitajat, sairaanhoitajat). Lisäksi sektorin pitovoimaa on parannettava työoloihin, palkkaukseen ja johtamiseen panostamalla. Myös ikäluokkien pienentyminen asettaa haasteen osaavan työvoiman riittävyydelle. Väestölukujen valossa tilanne ei ratkea, ellei työvoimaa saada myös ulkomailta.

¹⁴ SAK:n esityksessä 60 vuotta täyttäneet, jotka eivät voi vielä saada osittaista varhennettua vanhuuseläkettä, voisivat vähentää työaikaansa 80% ja tulonmenetystä kompensoitaisiin Työllisyysrahastosta osa-aikarahalla (50% menetetyistä tulosta, katto 280e/kk). Lisätietoja: <https://www.sak.fi/yhteiskunta/mahdollisuuksien-aika/tyoajan-lyhentaminen-ja-osa-aikaraha>

¹⁵ Poimittu Opetushallinnon tilastopalvelusta Vipusesta <https://vipunen.fi/fi-fi>



TYÖPERÄISEN MAAHANMUUTON LISÄÄMINEN

Olemme tulevaisuutta ajatellen yhteiskuntana tilanteessa, jossa olennaisten palveluiden ylläpito sekä työvoiman riittävyys tulee olemaan riippuvaista maan ulkopuolelta tulevan työvoiman määrästä. Jo nyt Suomen väestönkasvu on riippuvainen maahanmuutosta ja koko 2000-luvun työllisyyden kasvu on ollut maahanmuuttajien ja heidän jälkeläistensä varassa.¹⁶

Tilastokeskuksen vuoden 2021 väestöennusteessa nettomaahanmuuton arvioidaan olevan 15 000 henkeä vuosittain. Tuleville vuosille on esitetty selkeästi suurempia tavoitelukuja Suomeen suuntautuvan maahanmuuton lisäämiseen. Helmikuussa 2023 Elinkeinoelämän tutkimuslaitos (Etla) julkaisi raportin, jonka mukaan Suomeen suuntautuvan nettomaahanmuuton tulisi miltei kolminkertaistua (45 000 henkeen vuosittain) Tilastokeskuksen nykyennusteeseen nähden, kun tilannetta peilataan väestörakennekehityksen kansantaloudellisiin vaikutuksiin.¹⁷

JHL yhtyy näkemykseen, että Suomeen tarvitaan merkittävästi nykyistä enemmän työperäistä maahanmuuttoa. Lukumääräisesti suurin tarve tulevina vuosikymmeninä kohdistunee koulutettuihin työntekijäammatteihin, kuten tässäkin julkaisussa mainitut sote-alan keskeiset ammattinimikkeet. Maahanmuutto ja sen lisääminen ei yksinään ole ratkaisu Suomen kasvavaan työvoimapulaan, mutta näyttäisi siltä, että erityisesti edessämme odottavan hoivapommin työvoimantarvetta on hyvin vaikea ratkaista ilman työperäisen maahanmuuton selkeää lisäämistä.

Työperäisen maahanmuuton lisääminen ja tulijoiden integroiminen suomalaiseen yhteiskuntaan ja työmarkkinoille vaatii merkittäviä uudistuksia. Tällä hetkellä työperäinen maahanmuutto viittaa suppeasti rajatulla tarkastelutavalla vain sellaiseen maahanmuuttoon, jonka perusteena on työpaikka. JHL katsoo, että nykytilanteessa työperäinen maahanmuutto tulisi ymmärtää laajemmin, eli työperäiseksi maahanmuutoksi tulisi katsoa kaikki sellainen maahanmuutto, jolla voidaan kasvattaa Suomen työvoimaa ja työvoimapotentiaalia. Tällaisella laajalla työperäisen maahanmuuton määritelmällä työluvalla Suomeen saapuvien lisäksi esimerkiksi Suomeen työllistyvän maahanmuuttajan perheenjäsenet, humanitaarisin perustein tulevat ja jopa opiskelijat voitaisiin lukea työperäisiksi maahanmuuttajiksi.

Tämä on pitkälti ajattelutavan muutos, mutta sen tulisi johtaa myös palvelujärjestelmän rakenteiden muokkaamiseen siten, että kaikki maahanmuuttajaryhmät pystytään tulevaisuudessa ohjaamaan sellaisten palveluiden pariin, jotka nopeuttavat heidän työllistymistään. Eli kun kaikki Suomen työvoimapotentiaalia kasvattava maahanmuutto mielletään työperäiseksi maahanmuutoksi, pitää myös yhteiskunnan maahanmuuttoon liittyvät prosessit ja palvelut suunnitella siten, että mahdollisimman moni maahanmuuttajista työllistyy mahdollisimman tehokkaasti. Maahanmuuttojärjestelmän rakennetta ja palvelumuotoilua on laajennettava nykyisestä yritysten tarpeisiin vastaavasta mallista ulkoimaisten työntekijöiden ja myös ulkomaisten työnhakijoiden tarpeisiin vastaavaksi.

¹⁶ Pekka Myrskylä Tieto & Trendit -blogissa https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2023/maahanmuuttajat-paik-kaavat-suomen-tyollisyysvajetta/?_cldee=f6MT3PWs7iKZOyD1yZ_mE1ewft-r8s_abbi7GPRx4MbsjuBLmO6MN-NJCYQbjud-R&recipientid=contact-1a361a9eba9bec11b40000d3ab01d9b-c62799c0cc8946cf8406c485bd-fc93bd&esid=032fae58-bbc4-ed11-83ff-000d3ab66040

¹⁷ <https://www.etla.fi/julkaisut/raportit/maahanmuutto-ja-tyovoiman-riittavyys-taloudellisten-vaikutusten-arviointia/>

Maahantuloon joustava ei-lineaarinen prosessi

Suomen tämänhetkinen maahanmuuttojärjestelmä ei ole kykenevä vastaamaan työperäisen maahanmuuton tarpeisiin. Vaikka viime vuosina tilanne on parantunut, käsittelyajat ovat edelleen liian pitkiä, lupaprosessi liian kankea ja monivaiheinen, eivätkä erityisasiantuntijoille suunnitellut parannukset vastaa työvoimapula-alojen (kuten hoiva-alan) tarpeeseen. Järjestelmää on jo pyritty kehittämään sujuvammaksi ja etenkin korkeasti koulutettujen asiantuntijoiden maahantuloprosessia on onnistuttu nopeuttamaan, mutta esimerkiksi työntekijöiden ja yrittäjien kohdalla prosessi on edelleen liian jäykkä ja hidlas.¹⁸

Suomen startup-yhteisö on esittänyt siirtymistä lineaarisesta ei-lineaariseen lupaprosessiin,¹⁹ jossa maahan muuttava antaa kerralla kaikki tarpeelliset tiedot viranomaisten käsiteltäväksi, ja jokainen viranomainen käyttää tarvitsemiaan tietoja omassa aikataulussaan. Tämän toteutuminen käytännössä edellyttäisi viranomaisille mahdollisuutta tehdä päätöksiä ehdollisina, jotka muuttuvat lopullisiksi prosessin muiden vaiheiden valmistuessa hyväksytysti. Tämä on tärkeä ja kannatettava uudistus.

Myös nykyisten tehokkaiden, erityisasiantuntijoille suunniteltujen maahanmuuttoprosessien käyttöön ottamista kaikille työperäisille maahanmuuttajille tulisi selvittää. Se vaatisi toki maahanmuuttoviranomaisten nykyistä parempaa resursointia.

Työelämäpassi käyttöön

Kun työperäistä maahanmuuttoa pyritään jatkossa merkittävästi kasvattamaan, on työehtojen oltava hyväksyttävällä tasolla kaikissa ammattiryhmissä, ja niitä on myös noudatettava. Työperäisellä maahanmuutolla on vahva legitimeetti kansalaisten keskuudessa, kunhan se tapahtuu yhtäläisillä työehdoilla.²⁰ Tämä on myös JHL:lle tärkeä elementti, kun työperäistä maahanmuuttoa pyritään nykyisestä lisäämään ja joustavoittamaan.

Osana työperäisen maahanmuuton prosessien sujuvoittamista Suomessa voitaisiin ottaa käyttöön ns. Työelämäpassi. Työelämäpassi olisi määrätystä osaamismoduuleista koostuva koulutuspaketti, jolla varmistetaan, että Suomen työmarkkinoille tulevalla henkilöllä on hallussaan sujuvaan toimimiseen riittävät perustiedot ja taidot suomalaisista työmarkkinoista ja yhteiskunnasta. Kun työmarkkinoillamme vallitsee laaja sopimisen vapaus, on tärkeää, että kaikilla työmarkkinoille osallistuvilla on tietty määrä osaamista järjestelmästä.

Työelämäpassin suorittaminen tulisi olla ehto työluvan saannille, mutta sen suoritustavan tulisi olla joustava. Tilanteesta ja valmiuksista riippuen sisällöt voisi suorittaa joko etänä lähtömaassa tai lähiopetuksena Suomessa. Edelleen mallin tarkoituksena olisi helpottaa, ei hankaloittaa, työperäisen maahanmuuton lupaprosessia. Osana ei-lineaarista maahanmuuttoprosessia se ei myös-

¹⁸ Ks. esim. esimerkiksi Valtiontalouden tarkastusviraston työperäistä maahanmuuttoa koskeva tarkastuskertomus <https://www.vtv.fi/julkaisut/tyoperusteinen-maahanmuutto-maahanmuuttohallinnon-tehokkuus-asiakaslahtoisuus-se-ka-ulkomaisen-tyovoiman-rekrytointi-sosiaali-ja-terveysalalle/>

¹⁹ Suomen startup-yhteisö: Suomi maailman parhaaksi työperäisessä maahanmuutossa. Konkreettiset ehdotukset. https://drive.google.com/file/d/1--NtLNY0kZ_PybnYC1CRSQXPE9I6cVUy/view

²⁰ JHL:n TNS Kantarilla teettämän kyselytutkimuksen mukaan 91% suomalaisista hyväksyy työperäisen maahanmuuton, kun se tapahtuu yhtäläisillä työehdoilla. JHL:n kysely työperäisestä maahanmuutosta, maaliskuu 2022 https://www.jhl.fi/wp-content/uploads/2022/05/JHL_maahanmuuttomielipiteet-2022.pdf



kään hidastaisi töihin pääsyä, sillä uudistusten kokonaistavoitteena tulee olla se, että maahantulo-prosessi selkiytyisi ja sujuvoituisi nykyisestä.

Työelämäpassin koulutussisältö koostuisi tarpeellisesta tiedosta koskien mm. suomalaisia työmarkkinoita ja työelämää ja vahvistaisi tulijoiden valmiutta toimia mahdollisimman täysivaltaisesti työntekijöinä Suomessa. Tämä turvaisi työmarkkinoiden toimivuutta, työvoiman saantia, ehkäisisi väärinkäytöksiä ja vahvistaisi työperäisen maahanmuuton legitimitettä. Työelämäpassin koulutussisältö voisi olla kansallisesti määritelty, mutta toteutus voitaisiin hajauttaa eri toimijoiden kuten oppilaitosten, järjestöjen, yritysten ja viranomaisten kesken.

Työelämäpassin suuntaviivoja

Vaikka työelämäpassista tässä kaavallaan työntekijälle velvoittavaa hänen oman työmarkkina-asemansa turvaamiseksi, vastuuta on myös työnantajilla ja julkisella vallalla. Työnantajan tulisi edelleen vastata siitä, että hänen työntekijöillään on riittävästi tietoa työpaikasta, työtehtävistä, kielitaito- ja ammattipätevyysvaatimuksista, työsuhteen ehdoista, työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista, ammattiyhdistystoiminnasta sekä tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta ja lainsäädännöstä. Työelämäpassi olisi käytännöllinen tapa tämän tiedon ja sen tiedon ymmärtämisen todentamiseen. Siksi työnantajien tulisi tukea työntekijöitään esimerkiksi mahdollistamalla Työelämäpassin suorittamista valmistavaan koulutukseen työajalla – malleja tähän voi olla monia, sekä etäsuoritukseen lähtömaassa että lähikoulutukseen Suomessa. Mahdollinen työnantajien sertifiointijärjestelmä voisi jopa tuoda lisää joustoa suoritustapoihin tai -aikatauluihin.

Tuoreessa VNK:n periaatepäätöksessä työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi ja torjumiseksi²¹ yhtenä toimenä esitetään sitä, että ”yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa haetaan keinoja välittää tietoa yhteiskunnasta ja työelämän pelisäännöistä ja työn tekemisen muodoista ennen Suomeen saapumista ja Suomeen saavuttua.” Paljon tämän suuntaisia toimia on jo käynnissä. InfoFinlandin²² kaltaiset monikieliset sivustot ja spesifimpänä esimerkkinä monikielinen työelämän pelisäännöt -sivusto²³ ovat oivallinen lähtökohta Suomeen perehtymiselle, uudempina lisäyksiä monen toimijan yhteistyönä toteutettu Hermes-sovellus ja Work Help Finland -sovellus.²⁴

Työelämäpassi tuo tähän kuitenkin kaksi uutta ulottuvuutta: velvoittavuuden ja systemaattisen kattavuuden. Erilliset hyvätkin aloitteet jäävät vaikutuksiltaan vaillinaiseksi, jos ja kun ne eivät saavuta johdonmukaisesti kohderyhmää. Kuten mainittua, suoritus voisi tapahtua digitaalisesti jo lähtömaassa tai lähiopetuksena Suomessa, mahdollisesti työnteon jo alettua – malleja on oltava monenlaisia erilaisten työntekijöiden ja yritysten tarpeisiin.

²¹ VNK:n Periaatepäätöksessä työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi ja torjumiseksi <https://valtioneuvosto.fi/documents/1410877/2132296/20230309+VN+periaatep%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+ty%C3%B6per%C3%A4isen+hyy%C3%A4ksik%C3%A4yt%C3%B6n+vastaiseksi+strategiaksi.pdf/d3a6c8e1-b311-2118-7875-d21fc-223c047/20230309+VN+periaatep%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+ty%C3%B6per%C3%A4isen+hyy%C3%A4ksik%C3%A4yt%C3%B6n+vastaiseksi+strategiaksi.pdf?t=1678370143856>

²² <https://www.infofinland.fi/fi>

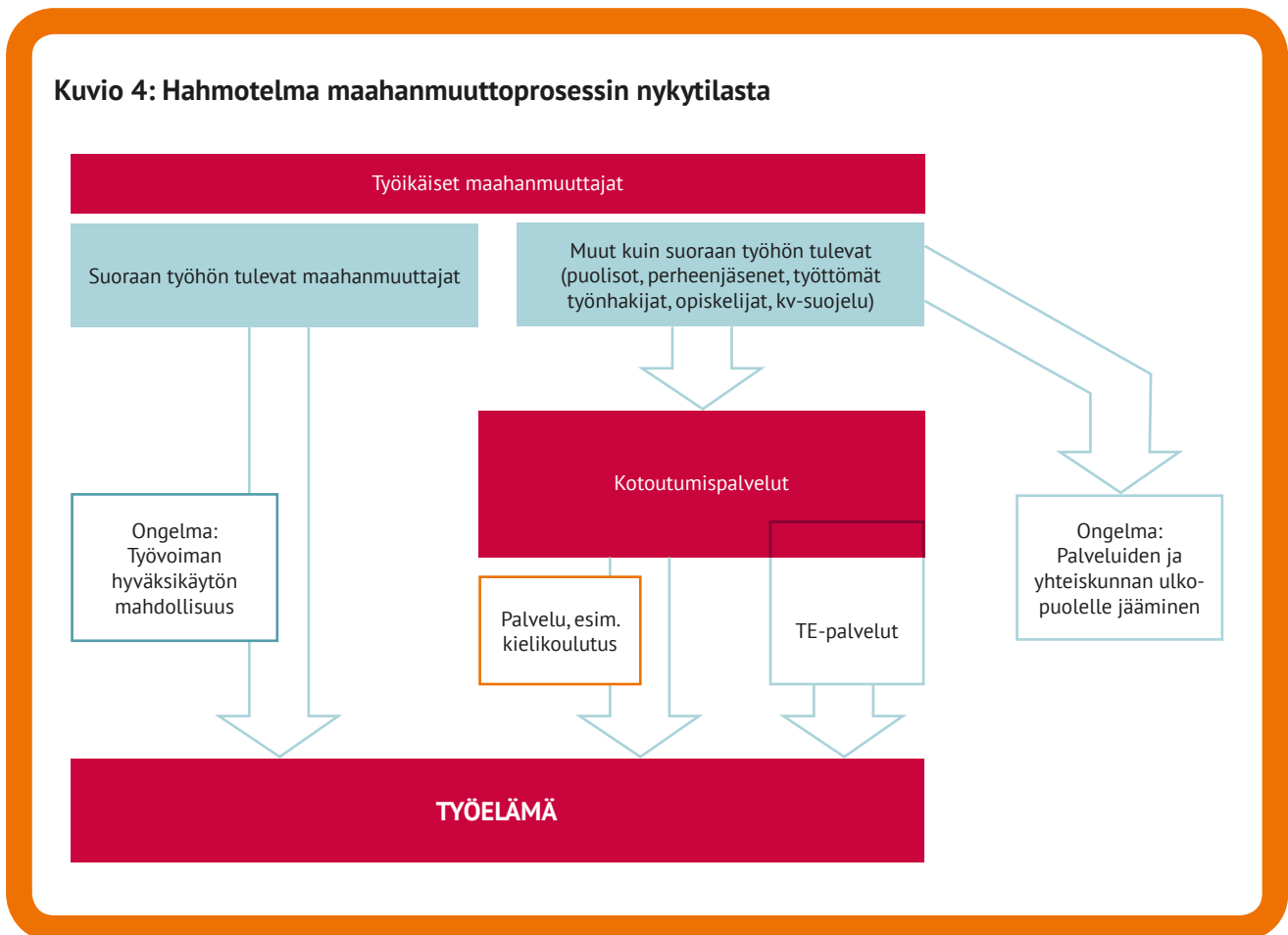
²³ <https://tyoelamanpelisaannot.fi/fi/>

²⁴ <https://www.myintegration.fi/fi/hermes-sovellus-kertoo-tyoelaman-pelisaannot/> ja <https://intermin.fi/work-help-finland-sovellus>

Maahanmuuttoprosessien uudistaminen - ja työelämäpassi

Työelämäpassin perusidea on yhteensovittavissa moniin kehitteillä oleviin malleihin ja käytäntöihin, kuten kuntatasolle siirtyvään laajempaan vastuuseen kotoutumis- ja TE-palveluiden tarjoamisesta. Ehdotuksessa uudeksi kotoutumislainsäädännön mainitaan myös kunnissa tarjottavat, kaikille maahanmuuttajille Suomeen tuloa varten riippumatta avoimet matalan kynnyksen neuvontapalvelut,²⁵ joiden ajatus on yhteneväinen JHL:n käyttämän työperäisen maahanmuuton laajaan määritelmän kanssa. Seuraavassa olemme hahmotelleet Työelämäpassin käyttöönottoa käynnissä olevien uudistusten osana.

Kuvio 4: Hahmotelma maahanmuuttoprosessin nykytilasta



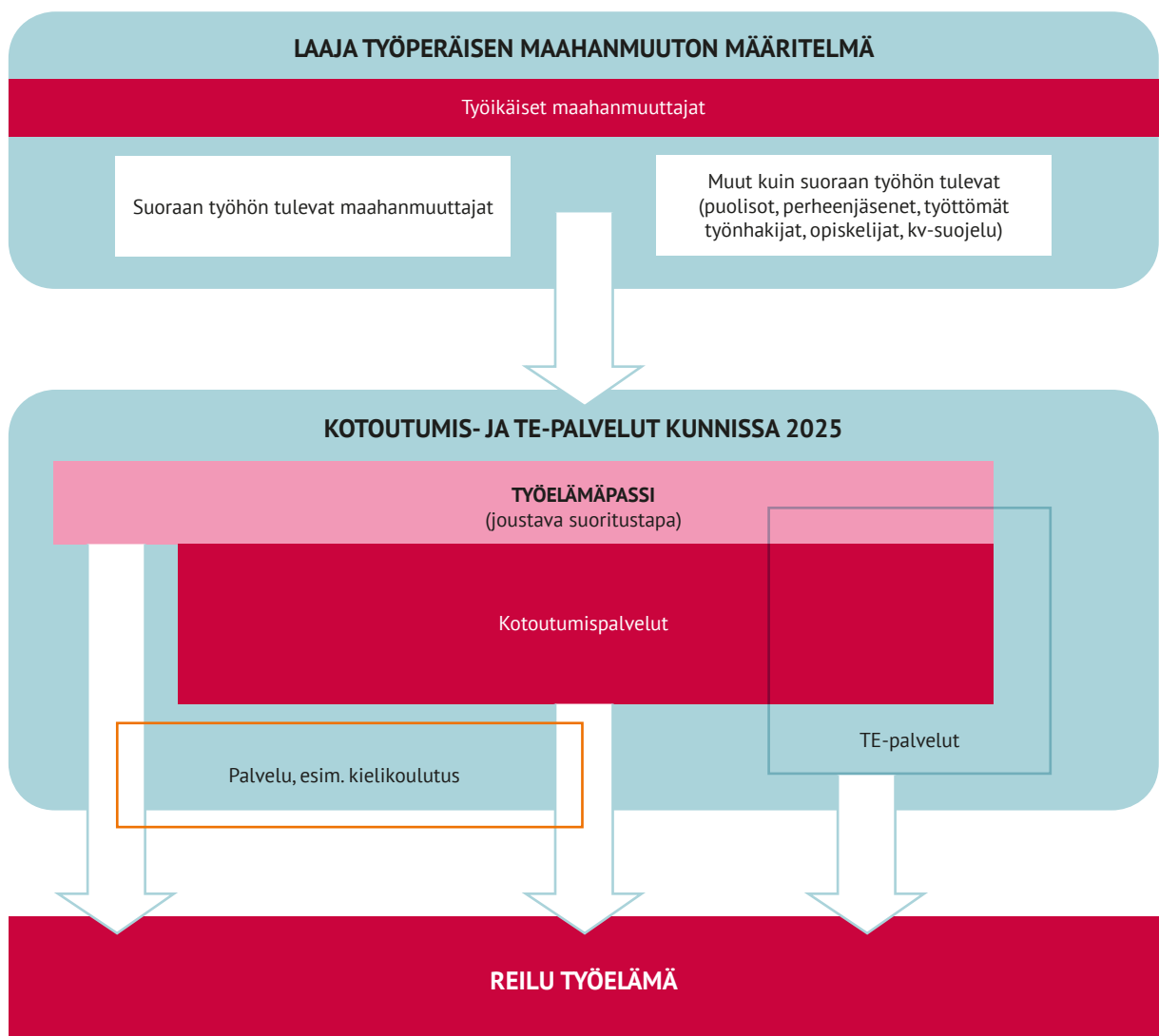
Maahanmuuttoprosessi on nykyisellään liian hidaskäyttöinen ja jäykkä vastaamaan maahanmuuton merkittävään lisäykseen. Prosessit ovat käyttäjille epäselviä ja yhtenä käytännön ongelmana on tähän mennessä ollut, että kotoutumistoimet ja yhteiskunnan palvelut eivät ole olleet yhtäläisesti työperusteisten eli työluvalla tulleiden ja muilla perusteilla maahan tulleiden ulottuvilla.

Nykyisen suppean työperäisen maahanmuuton määritelmän mukaiset työperäiset maahanmuuttajat, eli työpaikan perusteella maahan tulevat siirtyvät suoraan töihin. He eivät pääse yhteiskunnan palveluiden, kuten kotouttamistoimien tai kielikoulutuksen piiriin muuten kuin työnantajansa

²⁵ Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kotoutumisen edistämisestä ja siihen liittyviksi laeiksi <https://tem.fi/delegate/file/111246> s. 76.

kautta, ja näissä käytännöissä on erittäin paljon vaihtelua, mikä altistaa pahimmassa tapauksessa työntekijöitä myös hyväksikäytölle.²⁶ Työelämäpassin kautta varmistettava osaaminen työelämän ehdoista ja oikeuksista on keino työvoiman hyväksikäytön ehkäisemiseksi. Tälläkin hetkellä työvoiman hyväksikäyttö on Suomessa todellinen ongelma, eivätkä riskit pienene maahanmuuton lisäämisen myötä, ellei aktiivisiin toimenpiteisiin ryhdytä. Työehtojen valvonta ja riittävät sanktiot niiden rikkomisesta ovat tärkeitä, mutta oikeuksistaan ja työelämän pelisäännöistä tietoinen työvoima on yhtä lailla tärkeää kaikille työntekijöille oikeudenmukaisen työelämän varmistamiseksi.

Kuvio 5: Maahanmuuttoprosessi Työelämäpassin kanssa, kun kotoutumis- ja TE-palvelut on siirretty kuntiin



²⁶ Sama tilanne on opiskelun perusteella maahan tulleilla, hekään eivät pääse kotoutumispalveluiden piiriin vaan ovat oppilaitoksensa käytäntöjen varassa.

Myös muilla syillä kuin työn perässä tulevilla on haasteita saada sopivia palveluita. Kaikki eivät pääse kotoutumispalveluiden piiriin käytännössä, vaikka olisivat niihin oikeutettuja. Tästä luonnollisesti seuraa heikko menestyminen työmarkkinoilla ja vaillinainen kotoutuminen. Työelämäpassi sisältää ajatuksen kaikille työikäisille maahanmuuttajille tarjottavasta perustiedosta, joka myös varmistaisi, että suoraan työelämään saapuvilla olisi tarvittavat tiedot toimia paitsi työpaikallaan, myös yhteiskunnassa. Työelämäpassin systemaattisen kontaktin kautta myös varmistettaisiin yksilö- ja tarvelähtöinen palvelupolku kotoutumiseen ja työllistymiseen.²⁷

Työelämäpassi siis toimisi kansallisena tieto- ja osaamisstandardina kaikille työmarkkinoille tuleville, toimitusjohtajasta ja huippukoodaajasta hoitajaan ja marjanpoimijaan. Työelämäpassin kautta osa jatkaa suoraan työelämään, osalle työelämäpassi toimii matalan kynnyksen henkilökohtaisena kontaktina ja ohjauksena parempiin kotoutumispalveluihin – mikäli maahan tulevalle työntekijällä on sellaiselle tarve.²⁸

Kun kaikki työmarkkinoille tulevat saavat Työelämäpassin suorittamisen kautta tietoonsa perusteet miten suomalainen yhteiskunta ja työmarkkinat toimivat, toimii työperäinen maahanmuutto nykyistä paremmin. Kotoutumis- ja TE-palveluiden siirtyessä kuntiin, on uudistuksen toteuttaminen luontevaa.

Työelämäpassin tarkempien sisältöjen ja toteuttamismuotojen suunnitteluun tarvitaan lukuisten toimijoiden näkökulmia ja työpanosta.²⁹ Valmisteilla olevissa kokonaisuuksissa maahanmuuton lisäämiseksi sekä tulijoiden kotoutumisen ja työllistymisen edistämiseksi vaaditaan yhteiskunnan eri toimijoiden monipuolista yhteistyötä. Työelämäpassin tuoma lisäarvo tähän jo vahvasti kehitteillä olevaan digitaalisestikin saavutettavaan tietopohjaan olisi ennen kaikkea sen systemaattisempi ja vahvempi velvoittavuus. Ammattiliitot toimivat monella tapaa jo nyt maahanmuuttajien parissa, niin kentällä kuin asiantuntijaorganisaatioina. Liitoilla on valmiutta lähteä mukaan systemaattisemman työskentelymallin rakentamiseen ja nyt on siihen hyvä hetki.

²⁷ Tämä on tärkeä näkökulma hoiva-alalle. Mikäli STM:ssä vaalikaudella 2019–23 valmistellut linjaukset toteutuvat, hoivassa tulee tapahtumaan sisältöuudistus, jossa näkyy mm. hoiva-avustajien määrän lisääntyminen. Se muuttaa lähihoitajien ja sairaanhoitajien toimenkuvaa ja helpottaa ulkomaisten työntekijöiden integroitumista hoiva-alalle.

²⁸ Esimerkiksi hoiva-alalla kielikoulutus on tärkeä tekijä, joka koskee ulkomaisia työntekijöitä. Heidän on saatava sekä kielikoulutusta että pystyttävä todentamaan oma ammattitaitonsa ja monissa tapauksissa myös jatkokouluttautumaan.

²⁹ Työelämäpassi-konseptin yhteensopivuutta myös esimerkiksi kehitysvaiheessa olevan, EU/ETA-maiden ulkopuolelle laajennettavan lähtömaakoulutuksen kanssa voisi olla syytä tutkia, ks. esim. sote-alaa koskien STM:n *Tiekartta 2022–2027. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen*, saatavilla osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-7178-3>, s. 23, 25.

YHTEENVETO

Väestömme vanhenee ja sillä on merkitystä yhteiskunnan kestävyydelle ja työvoiman tarpeelle. Perinteiset mittarit, kuten väestöllinen huoltosuhde, eivät täysin kuvaa tilannetta, jossa esimerkiksi oppivelvollisuusikä on nostettu ja eläkeikää pidennetty. Niiden laskutapoja on päivitettävä nykytilannetta vastaavaksi. Lisäksi tarvitsemme tarkempia arvioita väestön vanhenemisesta johtuvan hoivan- ja työvoimantarpeen kasvusta. Tätä JHL on hahmotellut väestöllisen hoivasuhteen mittarin avulla, joka näyttää, että hoivantarve kasvaa 2030-luvulle tultaessa merkittävästi. Sote-sektorille voidaan tarvita jopa 80 000 uutta työntekijää, mikä vaatii lisätyöntekijöitä muillekin sektoreille.

Tämän työvoimapulan ratkaisemiseksi tarvitsemme nykyistä enemmän työperäistä maahanmuuttoa. Ensi alkuun meidän on ymmärrettävä työperäinen maahanmuutto nykyistä laajemmin ja muotoiltava palvelujärjestelmämme sellaiseksi, että se edistää kaikkien työikäisten maahanmuuttajien työllistymistä ja kotoutumista tehokkaasti. Maahanmuuton byrokratiaa on kevennettävä siirtymällä asiakirjojen käsittelyssä ei-lineaariseen malliin, jossa maahanmuuttaja antaa tiedot kerran, ja viranomaiset käsittelevät ne omassa tahdissaan, tarvittaessa ehdollisia päätöksiä antaen. Lisäksi on otettava käyttöön Työelämäpassi, jolla varmistetaan, että kaikilla työmarkkinoille tulevilla henkilöillä on riittävä tieto- ja osaamispohja omista oikeuksista ja velvollisuuksistaan.

Näitä uudistuksia on nyt vietävä eteenpäin määrätietoisesti, mutta sidosryhmiä laajasti kuunnellen. Kotoutumis- ja TE-palveluiden siirtyminen kuntiin on looginen ajankohta palveluiden sisällön ja rakenteen kuntoon laittamiselle.

JHL:n materiaaleja väestörakenteesta ja työperäisestä maahanmuutosta

- JHL:n maahanmuuttoselvitys (2022) Väestön ikääntymisen ja työvoimapulan aiheuttamien haasteiden torjunta maahanmuutolla
<https://aineistopankki.jhl.fi/public/category/56/product/2017?locale=fi>
- JHL:n selvitys väestörakenteen muutoksen vaikutuksista Suomen talouteen, palveluihin ja työelämään (2022). Tekijä Aula Research.
<https://aineistopankki.jhl.fi/public/category/56/product/2009?locale=fi>
– Tiivistelmä selvityksestä: <https://aineistopankki.jhl.fi/#/category/56/product/2010>
- JHL:n kysely maahanmuuttomielipiteistä (2022)
https://www.jhl.fi/wp-content/uploads/2022/05/JHL_maahanmuuttomielipiteet-2022.pdf
– Tiivistelmä kyselyn keskeisistä tuloksista:
<https://www.jhl.fi/wp-content/uploads/2022/05/Maahanmuuttomielipiteet-saate-2022.pdf>
- JHL:n näkemyksiä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöpulan ratkaisemiseksi (2022)
<https://www.jhl.fi/wp-content/uploads/2022/11/JHL-ratkaisuehdotukset-sote-henkilostupulan-ratkaisemiseksi-2022.pdf>
– ks. myös Suomen julkisen alan ammattiliittojen kv-verkosto FIPSU (2021): Ulkomaisen työvoiman rekrytointi
<https://www.sttinfo.fi/data/attachments/00874/75f9a3fe-3e86-4045-bddb-af31f1223a9c.pdf>



Suomen väestö vanhenee, mikä tarkoittaa sekä merkittävää hoivantarpeen kasvua että pulaa työvoimasta. Siksi ammattiliitto JHL:n mielestä työperäistä maahanmuuttoa tarvitaan purkamaan Suomea uhkaavaa hoivapommia. JHL esittää, että maahanmuuton byrokratiaa kevennetään ja samalla otetaan käyttöön erityinen työelämäpassi helpottamaan kotoutumista ja vähentämään työvoiman väärinkäytön riskejä.

POSITIO ON JHL:N YHTEISKUNNALLINEN JULKAISUSARJA, JOSSA JULKAISTAAN JHL:N TUTKIMUSTOIMINNAN TULOKSIA JA PERUSTELTUJA TOIMENPIDE-EHDOTUKSIA.

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN AMMATTILIITTO • JHL.FI

POSITIO #2

2023