

Kansainvälinen ja vetovoimainen Suomi

HELMIKUU 2023

RATKAISU



KESKUS-
KAUPPAKAMARI



SISÄLLYS

Johdanto.....	3
Osaajapulasta ja väestörakenteen muutos	5
Osaajapulasta on tulossa krooninen ongelma.....	5
Väestörakenteen muutos syventää osaajapulaa.....	9
Osaamiseen perustuvan maahanmuuton tilannekuva	12
Työhön perustuva maahanmuutto on kasvussa	12
Kansainvälisten opiskelijoiden määrässä positiivista kehitystä.....	16
Suomi ei houkuttele kansainvälisiä osaajia.....	20
Kotoutumisessa on vielä parannettavaa	21
Tavoitteellisen maahanmuuton malli	22
Yritysten valmiuksia kansainväliseen rekrytointiin pitää parantaa	23
Kymmenen ratkaisua kohti kansainvälistä ja vetovoimaista Suomea.....	25
1. Sähköinen tunnistautuminen käyttöön.....	25
2. Saatavuusharkinnasta on luovuttava.....	25
3. Nopeutetaan oleskelulupien käsittelyä.....	26
4. Perheenyhdistämistä on helpotettava	27
5. Maahantuloa on nopeutettava kansallisilla viisumeilla.....	29
6. Lisää kansainvälisiä opiskelijoita Suomeen	30
7. Maahanmuuttoviraston ohjausta on kehitettävä	31
8. Oleskelulupamaksut kilpailukykyisiksi	32
9. Kehitetään osaajien houkuttelua	33
10. Panostetaan sujuvaan kotoutumiseen.....	34
Väitteitä ja vastauksia maahanmuuttoon liittyen	36

JOHDANTO

Suomi tarvitsee lisää ulkomaalaisia osaajia. Kysymys ei ole enää siitä, halutaanko vai ei. Väestön ikääntyminen, työikäisen väestön vähentyminen ja yritysten kasvava osaajatarve ovat haasteita, joihin ei voida vastata ilman osaajien maahanmuuton kasvattamista. Nyt on viimeinen hetki poistaa itse asetetut esteet osaajien maahanmuutolta ja houkutella lisää ulkomaalaisia osaajia Suomeen.

Osaamiseen perustuva maahanmuutto on Suomelle kohtalon kysymys. Isoihin yhteiskunnallisiin haasteisiin, kuten osaajapulaan, väestörakenteen muutokseen ja kilpailukyvyyn parantamiseen, voidaan ainakin osittain vastata osaamiseen perustuvalla maahanmuutolla. Suomi ei pärjää nyt eikä tulevaisuudessa käpertymällä omien rajojensa sisälle. Suomen pitää rohkeasti avata rajojaan ulkomaalaisille osaajille ja uskaltaa kansainvälistyä.

Usein esitetään, että maahanmuuttoon pitäisi turvautua vasta sitten, kun kaikki kotimaassa olevat työttömät on ensin työllistetty. Tässä väitteessä on monta virhettä. Ensinnäkin pitää muistaa, että ei ole mitään pysyvää satojen tuhansien työttömien joukkoa. On myös huomioitava, että monilla työttömillä on erilaisia työllistymistä hidastavia haittatekijöitä. Tällaisia ovat esimerkiksi osaamisen puute, korkea ikä, pidempään jatkunut työttömyys, vanhentunut osaaminen tai työllistymisen kannalta epäedullinen asuinpaikka. Osa työttömistä kärsii useista haittatekijöistä yhtä aikaa. Työttömien saaminen takaisin töihin ja osaamiseen perustuva maahanmuutto eivät ole toisiaan pois sulkevia asioita. Molempia tarvitaan ja kumpaankin pitää panostaa.

Tapahtumat maailmalla vaikuttavat väistämättä Suomeen suuntautuvaan maahanmuuttoon. Näitä vaikutuksia pitää pystyä ennakoimaan ja tarvittaessa paikkaamaan. Esimerkiksi Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan on jo nyt vaikuttanut merkittävästi Suomeen suuntautuvaan maahanmuuttoon. Venäjä ja Ukraina ovat pitkään olleet isoja lähtömaita Suomeen suuntautuvalla maahanmuutolle. Toisaalta Ukrainasta on tullut Suomeen kymmeniätuhansia tilapäistä suojelua saavia henkilöitä, joista iso osa voi työllistyä ja myös jäädä pysyvästi Suomeen. On myös mahdollista, että kun Ukrainan jälleenrakennus aikanaan alkaa, aiemmin Suomeen tulleet ulkomaalaiset osaajat suuntaavatkin Ukrainaan.

Suomi voi omilla toimillaan vaikuttaa siihen, kuinka houkutteleva maa Suomi on työntekijöille ja opiskelijoille. Osaamiseen perustuvaa maahanmuuttoa ei kannata jättää sattuman varaan. Oikeanlaisella maahanmuuttopolitiikalla ja rohkeilla uudistuksilla osaamiseen perustuva maahanmuutto saadaan kasvuun. Pitää myös uskaltaa ottaa harkittuja riskejä esimerkiksi sen suhteen, että jatkossa houkuttelisimme Suomeen yksittäisten osaajien sijaan kokonaisia perheitä. Tämä voi olla keskeinen avain siihen, että maahanmuutosta saadaan positiivisia vaikutuksia pidemmälle ajalle.

Tämä ratkaisu tarjoaa ajankohtaisen tilannekuvan osaamiseen perustuvasta maahanmuutosta ja viittoittaa tien sitä kohti, että Suomi olisi tulevaisuudessa osaamiseen perustuvan maahanmuuton huippumaa. Konkreettiset keinot tähän tarjoaa 10 uudistusta. Selvää on se, että jos mitään ei tehdä, ei maahanmuutossakaan tulla näkemään toivottua kasvua. Tällöin osajapulasta tulee ylitsepääsemätön ongelma, joka johtaa koko Suomen näivettymisen tielle.

Lisätietoja:



Mikko Valtonen

Johtava asiantuntija,
osaaminen, työelämä ja maahanmuutto

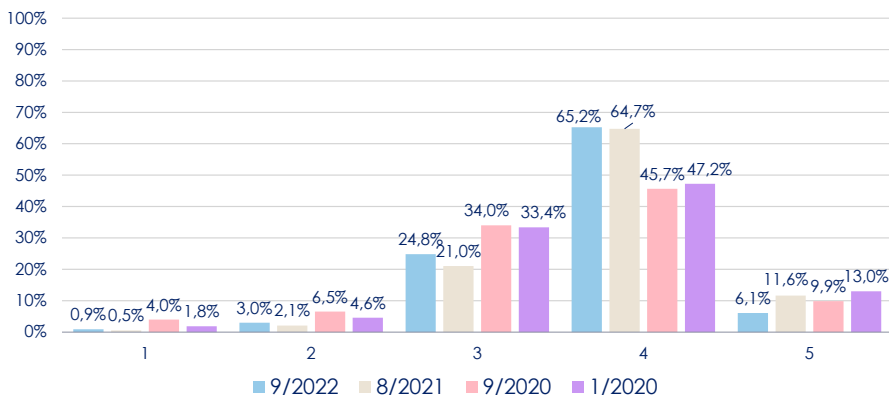
OSAAJAPULA JA VÄESTÖRAKENTEEN MUUTOS

Osaajapulasta on tulossa krooninen ongelma

Osaajapulasta on tulossa yrityksiä ja koko Suomea vaivaava krooninen ongelma. Yritykset kärsivät osaavan työvoiman puutteesta heikkenevästä suhdannetilanteesta huolimatta. Osaajapula ei näytä enää seuraavan yhtä voimakkaasti kuin aiemmin talouden suhdannevaihteluja, vaan osaajapula vaivaa yrityksiä myös silloin, kun ei olla noususuhdanteessa. Tyypillisesti tällaisissa tilanteissa työvoiman kysyntä on alentunut ja työttömyys kasvanut. Keskeisin selittävä tekijä tälle ilmiölle löytyy väestörakenteen muutoksesta ja vielä tarkemmin ilmaistuna työikäisen väestön määrän pienenemisestä. Tekijöitä on siis koko ajan vähemmän Suomessa.

Osaajapulan ei voi ennakoita helpottavan lähivuosina ilman merkittäviä toimia liittyen maahanmuuton vauhdittamiseen ja osaamisen kehittämiseen. Syksyn 2022 kauppakamarikyselyn perusteella yritysten näkymät keskipitkällä aikavälillä ovat valoisat ja se näkyy muun muassa siitä, että 70 prosenttia yrityksistä ilmoitti rekrytointitarpeensa kasvavan seuraavan 2–3 vuoden aikajännteellä. Samalla tiedämme, että väestörakenteen muutos jatkuu edelleen. Mikäli toimia osaajapulan helpottamiseksi ei tehdä nopeasti, yritykset ajautuvat vakaviin ongelmiin seuraavan nousukauden alkaessa ja se tulee jarruttamaan myös Suomen talouskasvua.

Millainen on yrityksenne näkömä tulevaisuuden rekrytointitarpeesta (2–3 vuoden aikajänne)?

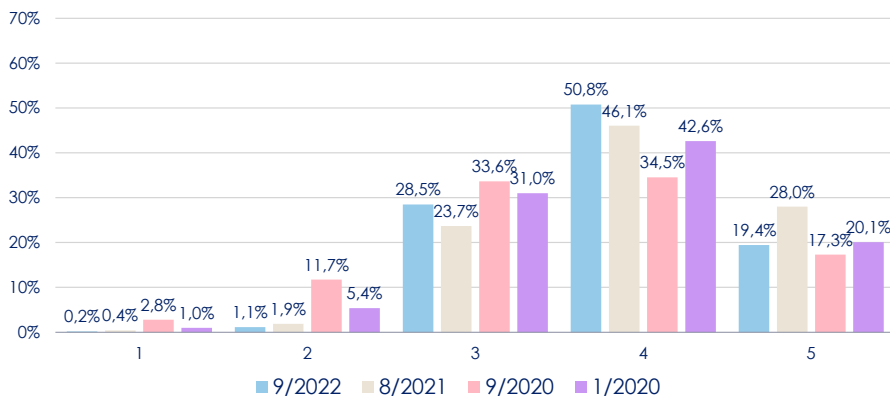


(1= vähenee merkittävästi, 2 = vähenee, 3 = ei vähene eikä kasva, 4 = kasvaa, 5 = kasvaa merkittävästi)

Kauppakamarikyselyn valossa osaajapulatilanne on erittäin vaikea. Noin 70 prosenttia yrityksistä ilmoitti, että heillä on pulaa tai paljon pulaa osaavasta työvoimasta. Tilanne ei ole juurikaan helpottanut vuoden 2021 syksystä. Tulosten tulkinnassa on otettava huomioon toimintaympäristön muutokset. Vuoden 2021 syksyllä Suomi oli nousevassa suhdannetilanteessa, jossa korona alkoi jäädä taka-alalle ja talouskasvu päästä käyntiin. Tulevien vuosien ennusteet näyttivät hyviltä, kunnes alkoi Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan. Nyt toimintaympäristöä ravistelevat sodan vaikutukset, energiakriisi, korkea inflaatio ja jopa taantuman uhka. Keskeinen havainto on, että Suomi on laskevassa suhdannetilanteessa, jopa matkalla taantumaan, ja siitä huolimatta osaajapula ei ole juurikaan helpottanut.

Osaajapulan vaikutukset näkyvät jo nyt hyvin konkreettisesti yritysten arjessa. Peräti 73 prosenttia yrityksistä kertoi työvoiman saatavuuden rajoittavan yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä. Joissain tapauksissa osaajapula on johtanut liiketoiminnan supistamiseen, toimintojen siirtymiseen muihin maihin tai jopa liiketoiminnan lopettamiseen. Kauppakamarikyselyn perusteella yritykset pitivät tärkeimpinä syinä rekrytointihaasteisiin hakijoiden riittämätöntä määrää, kiristynyttä kilpailua työntekijöistä sekä hakijoiden vähäistä työkokemusta. Myös hakijoiden soveltuksen koulutus ja työn vastaanottamisen kannustinloukut nähtiin isoina haasteina rekrytoinnille.

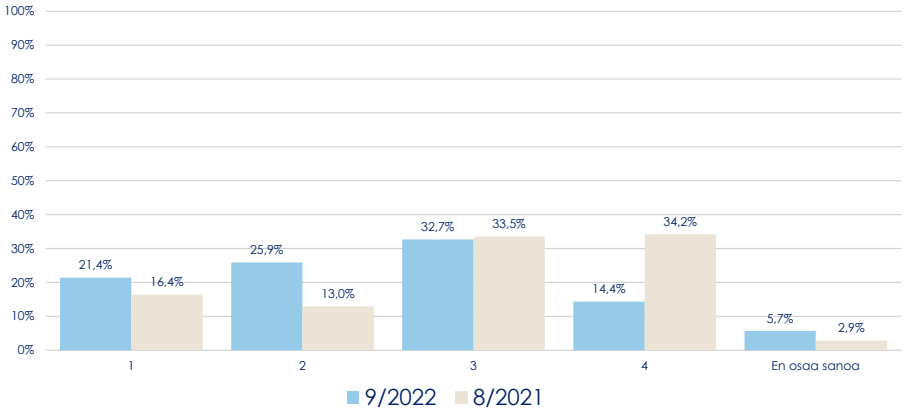
Onko yrityksenne tarvitsemaa osaavaa työvoimaa saatavilla tällä hetkellä?



(1 = vähenee merkittävästi, 2 = vähenee, 3 = ei vähene eikä kasva, 4 = kasvaa, 5 = kasvaa merkittävästi)

Lähde: Kauppakamarikysely syyskuu 2022

Rajoittaako osaavan työvoiman saatavuus yrityksen kasvua ja liike-toiminnan kehittämistä?



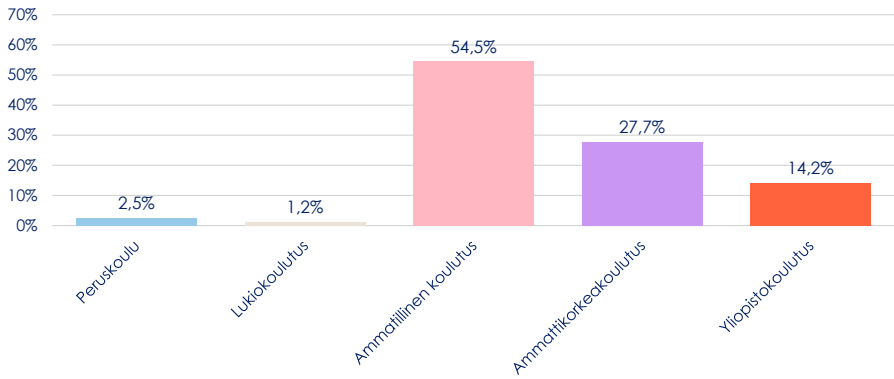
(1 = ei rajoita, 2 = rajoittaa vähän, 3 = rajoittaa jonkin verran, 4 = rajoittaa paljon)

Lähde: Kauppakamarikysely syyskuu 2022

Kauppakamarikyselyn perusteella osaajien tarve painottuu erityisesti työntekijä-ammateissa toimiviin. Peräti 55 prosenttia yrityksistä tarvitsee eniten ammatillisesta koulutuksesta valmistuneita työntekijöitä. Ammattikorkeakoulusta valmistuneita osaajia tarvitsee eniten 28 prosenttia vastanneista yrityksistä ja yliopistosta valmistuneita 14 prosenttia. Kauppakamarikyselyn perusteella koulutusaloittain tarkasteltuna suurin tarve on tekniikan alan, IT-alan, palvelualojen sekä kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden osaajista. Näiden lisäksi Suomessa on valtava pula sosiaali- ja terveystieteiden osaajista.

Yritykset pitävät tärkeimpinä keinoina osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi koulutuksen sisältöjen kehittämistä paremmin työelämän tarpeita vastaaviksi, työn vastaanottamisen kannustinloukkujen purkamista sekä yritysten ja oppilaitosten yhteistyön tiivistämistä. Myös koulutusmäärien lisääminen ja työvoiman liikkuvuuden lisääminen maan sisällä saavat yrityksiltä kannatusta.

Miltä koulutusasteelta valmistuneita osaajia yrityksenne tarvitsee eniten?



Lähde: Kauppakamarikysely syyskuu 2022

Väestörakenteen muutos syventää osaajapulaa

Väestörakenteen muutos on keskeinen syy osaajapulaan. Kysymys ei ole äkkiä syntyneestä eikä lyhytkestoisesta ilmiöstä, ja vaikutukset koko yhteiskuntaan ovat valtavat. Väestörakenteen muutoksessa ei ole kysymys pelkästään osaajapulasta vaan se haastaa koko hyvinvointiyhteiskunnan kestävyys. Käsillä oleva muutos tarkoittaa konkreettisesti sitä, että vuonna 2040 Suomessa on vuoteen 2019 verrattuna lähes 200 000 lasta vähemmän, noin 100 000 työikäistä vähemmän ja lähes 300 000 senioria enemmän.

2010-luvun aikana työikäisen väestön määrä on Tilastokeskuksen mukaan vähentynyt lähes 140 000 henkilöllä. Työikäisen väestön määrä jatkaa laskuaan, mutta on 2020- ja 2030-luvulla hitaampaa eli noin 76 000 kahden vuosikymmenen aikana. Kuitenkin matalasta syntyvyydestä johtuen työikäisen väestön määrän vähentyminen kiihtyy taas 2040-luvulla, jolloin vähenemä olisi yli 100 000 vuosikymmenen aikana.

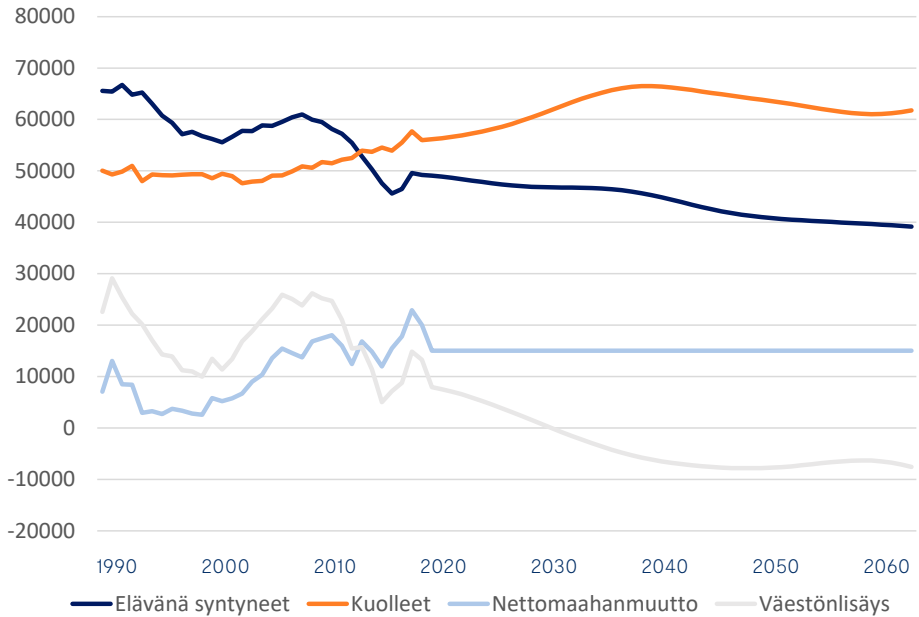
Suomessa herättiin toden teolla väestörakenteen muutokseen vasta 2019 julkaistun Tilastokeskuksen väestöennusteen myötä. Uusimmassa vuoden 2021 väestöennusteessa Tilastokeskus ennustaa, että Suomen väkiluku kääntyy laskuun vuonna 2034. Siihen asti väkiluvun kasvua pitää yllä lähinnä nettomaahanmuutto. Nettomaahanmuuton osalta Suomen ongelma on siinä, että juuri mitään kehitystä ei ole tapahtunut viimeiseen 15 vuoteen. Nettomaahanmuuttoa kuvaava käyrä on ollut kuin kuolleen henkilön sydänkäyrä, joka onneksi nyt näyttää vihdoinkin elpymisen merkkejä.

Väestörakenteen muutoksen taustalla on ennätyskellisen alhainen syntyvyys. Vuosi 2021 oli kuudes perättäinen vuosi, jolloin Suomessa syntyi vähemmän ihmisiä kuin kuoli. Se oli myös neljäs perättäinen vuosi, jolloin Suomessa syntyi alle 50 000 lasta. Vuoden 2021 Tilastokeskuksen väestöennusteessa naisten kokonaishedelmällisyyden oletetaan olevan 1,45.

Väestörakenteen muutos on iso haaste koko suomalaisen yhteiskunnan kannalta. Pohjoismainen hyvinvointiyhteiskunta tarjoaa laajat ja kattavat palvelut, jotka rahoitetaan pääosin työssäkäyvän väestön maksamilla veroilla. Väestörakenteen muutos johtaa siihen, että Suomen ikäpyramidi näyttää seisovan kärjellään. Hyvinvointiyhteiskunnan rahoitus on uhattuna, kun työikäisten määrä vähenee ja senioreiden määrä kasvaa. Tätä voidaan parhaiten kuvata taloudellisen huoltosuhteen heikkenemisenä.

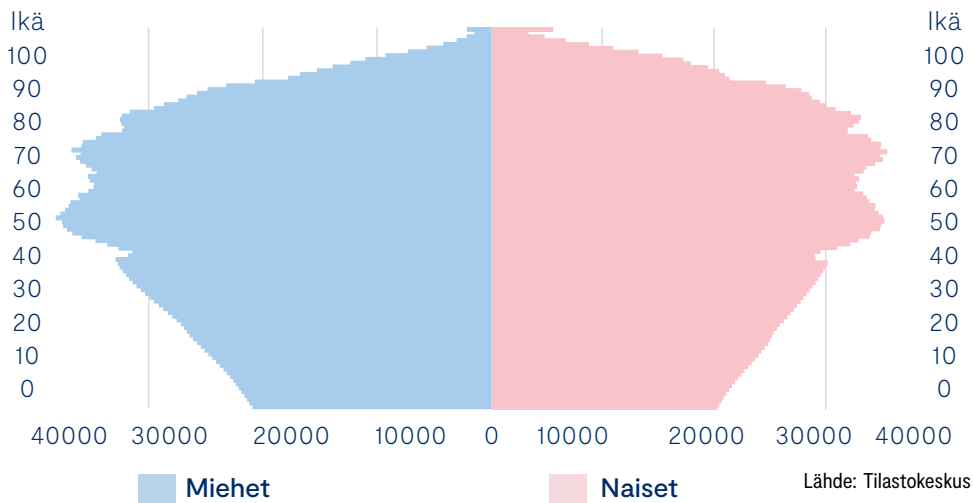
Suomen väestörakenteen muutoksesta kumpuava viesti on selvä: jotain on tehtävä tai hyvinvointiyhteiskunta ei kestä kasassa. Keskeisiä ratkaisuja on kaksi. Ensimmäinen on saada syntyvyys taas kasvuun ja toinen on kasvattaa nettomääräistä maahanmuuttoa. Ratkaisuja pitää tehdä nopeasti, koska kaikki isot yhteiskunnalliset muutokset vaativat 10–15 vuotta vaikuttaakseen täysimääräisesti. Syntyvyyteen on vaikeampi vaikuttaa politiikkatoimilla kuin maahanmuuton kasvuun.

Syntyneet, kuolleet, nettomaahanmuutto ja väkiluvun muutos vuosina 1990–2022 ja ennuste 2021–2060



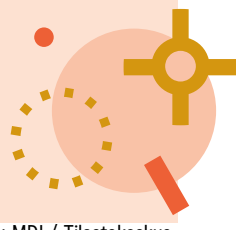
Lähde: Tilastokeskus

Väestö iän ja sukupuolen mukaan 2060, ennuste 2021



Vuonna 2040 Suomessa on vuoteen 2019 verrattuna:

- 183 000 alle 15-vuotiasta lasta vähemmän.
- 103 000 työkäistä (15–64-vuotiaat) vähemmän.
- 287 000 yli 64-vuotiasta senioria enemmän.



Lähde: MDI / Tilastokeskus

2010-luvun aikana työkäisten määrä on vähentynyt noin 140 000 henkilöllä. Vähentyminen jatkuu maltillisempana seuraavan kahden vuosikymmenen aikana, mutta kiihtyy taas 2040-luvulle mentäessä.



Lähde: Tilastokeskus

OSAAMISEEN PERUSTUVAN MAAHANMUUTON TILANNEKUVA

Työhön perustuva maahanmuutto on kasvussa

Kuten tämän julkaisun väestörakenteen muutosta kuvaavassa osassa kerrottiin, ei Suomen nettomaahanmuutossa ole tapahtunut merkittävää muutosta viimeiseen 15 vuoteen. Positiivista on kuitenkin se, että työhön perustuva maahanmuutto on ollut kasvussa. Ennen koronaa työ nousi yleisimmäksi syyksi muuttaa Suomeen ja positiivinen kehitys on jatkunut koronasta johtuneen notkahduksen jälkeen. Vuoden 2022 tilastot osoittavat, että vuodesta tulee Suomen historian paras työperäisen maahanmuuton vuosi.

Vielä 2015 Suomeen myönnettiin työn perusteella oleskelulupia hieman alle 5500. Maahanmuuttoviraston tilastojen mukaan vuonna 2021 määrä oli jo noin 11 500 ja vuoden 2022 aikana määrä jatkoi edelleen kasvuaan päätyen noin 16 000 myönnettyyn oleskelulupaun. Työn perusteella myönnettävien oleskelulupien sisällä on tapahtunut muutosta. Erityisasiantuntijoiden määrä on ollut maltillisessa kasvussa. Suurin muutos on osaratkaisua edellyttävissä luvissa (saatavuusharkinta), joiden osuus kaikista työn perusteella myönnettyistä oleskeluluvista on kasvanut.

EU-kansalaisten rekisteröinneissä ei ole tapahtunut vastaavaa positiivista kehitystä kuin työn perusteella myönnettyissä oleskeluluvissa. Tämä tarkoittaa sitä, että EU:n sisältä Suomeen tapahtuva muutto työn perässä ei ole kasvanut. Vuoden 2015 noin 5 600 muuttajasta on tultu alas ja vuonna 2022 määrä asettui noin 4 000. Koronan jälkeen vuonna 2021 tapahtui selkeä kasvupiikki, joka kuitenkin näyttää olleen hetkellinen. EU-kansalaisen on rekisteröidyttävä, mikäli hän oleskelee maassa yli kolme kuukautta.

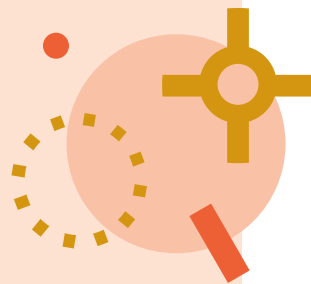
Työhön perustuvassa maahanmuutossa on tapahtunut myös muita muutoksia kuin määrään liittyviä. Merkittävin muutos liittyy yleisimpien lähtömaiden vaihtumiseen. Kolmansista maista tapahtuvan maahanmuuton osalta yleisimmät lähtömaat ovat olleet vuoden 2015 jälkeen useana vuonna Ukraina, Intia, Venäjä ja Kiina. Ensimmäinen selkeä muutos tapahtui koronaan liittyvien matkustusrajoi-

tusten seurauksena vuonna 2020. Ukraina pysyi edelleen yleisimpänä lähtömaana, mutta esimerkiksi Kiinan ja Intian merkitys vähentyi selvästi. Koronan jälkeen lähtömaiden listan kärkeä kohti ovat nousseet Filippiinit, Kosovo ja Uzbekistan. Ukrainan kohdalla on huomioitava, että ennen Venäjän aloittamaa hyökkäyssotaa noin kolmasosa Suomeen tulleista ukrainalaisista tuli kausitöihin. Ukrainalaisien kausityöntekijöiden määrä on ymmärrettävästi romahtanut vuonna 2022.

EU:n sisältä tapahtuvassa työperäisessä maahanmuutossa on myös tapahtunut muutoksia. EU-kansalaisten rekisteröintilistojen perusteella Viro on ollut pitkään yleisin lähtömaa. Viron merkitys on kuitenkin alkanut laskea ja esimerkiksi Latvian ja Romanian nousta. Tässä näkyy EU:n sisällä kiristyvä kilpailu osaajista. Väestörakenteen muutos tulee hieman Suomea perässä myös muissa EU-maissa ja osaajien tarve kasvaa vauhdilla. Tästä syystä pelkkä EU:n sisältä tapahtuva maahanmuutto ei tule olemaan ratkaisu Suomen osaajapulaan.

Top 5 työperäisen maahanmuuton maat EU:n ulkopuolelta vuonna 2015

1. Ukraina (1023)
2. Venäjä (804)
3. Intia (586)
4. Kiina (482)
5. Yhdysvallat (368)

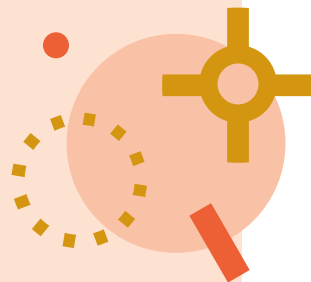


(suluissa myönnettyjen oleskelulupien määrä)

Lähde: Maahanmuuttovirasto

Top 5 työperäisen maahanmuuton maat EU:n ulkopuolelta vuonna 2022

1. Venäjä (2495)
2. Filippiinit (2236)
3. Ukraina (1825)
4. Intia (1347)
5. Uzbekistan (877)



(suluissa myönnettyjen oleskelulupien määrä)

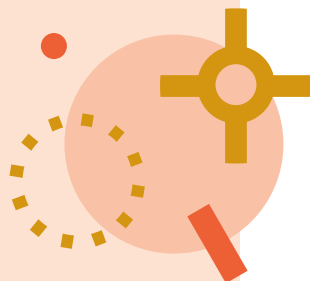
Lähde: Maahanmuuttovirasto

Top 5 työperäisen maahanmuuton maat EU:n sisäpuolelta vuonna 2015

1. Viro (2373)
2. Puola (602)
3. Saksa (360)
4. Romania (293)
5. Kroatia (240)

(suluissa myönnettyjen oleskelulupien määrä)

Lähde: Maahanmuuttovirasto

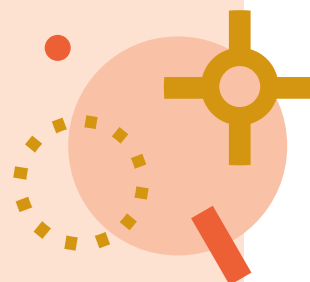


Top 5 työperäisen maahanmuuton maat EU:n sisäpuolelta vuonna 2022

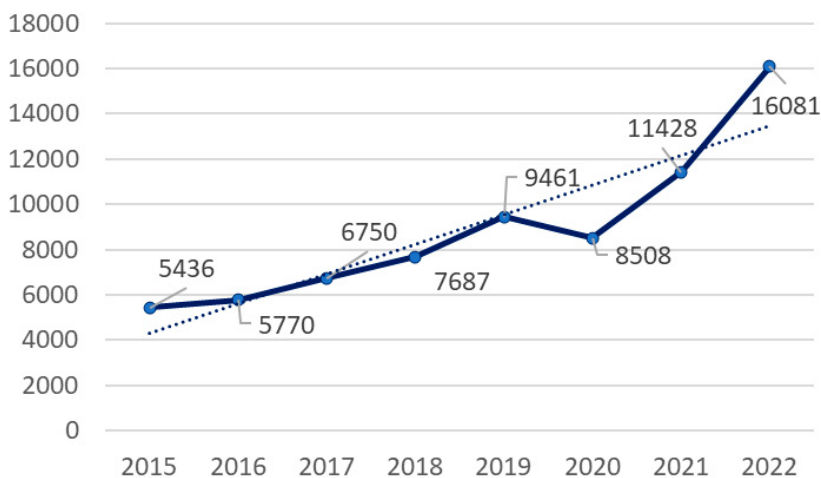
1. Viro (1017)
2. Romania (510)
3. Latvia (427)
4. Puola (280)
5. Espanja (259)

(suluissa myönnettyjen oleskelulupien määrä)

Lähde: Maahanmuuttovirasto

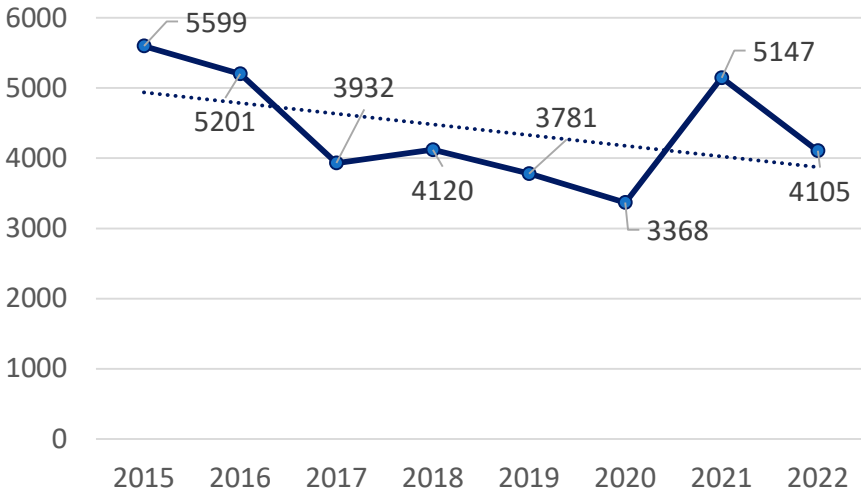


Työn perusteella myönnettyjen oleskelulupien kokonaismäärä



Lähde: Maahanmuuttovirasto

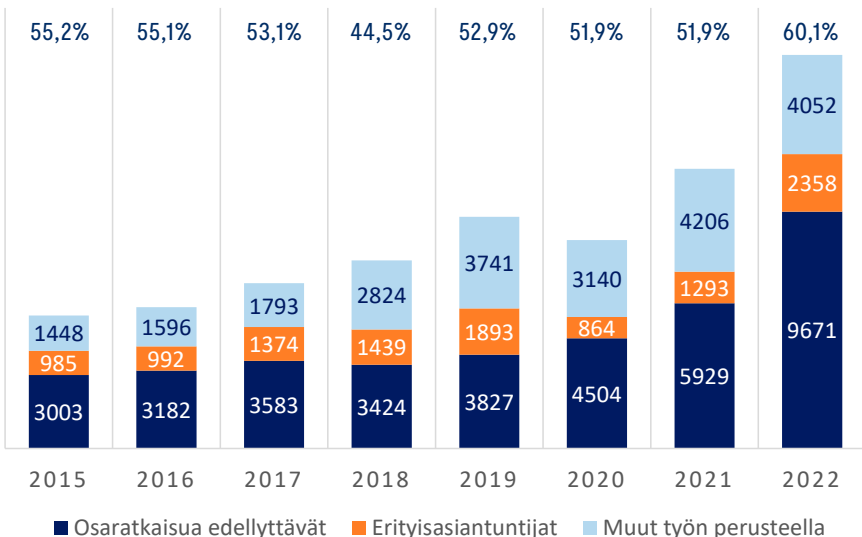
EU-kansalaisten rekisteröinnit työn perusteella, kokonaismäärä



Lähde: Maahanmuuttovirasto

Työn perusteella myönnettyjen ensimmäisten oleskelulupien jakauma eräisiin lupalajeihin

(prosentteina osaratkaisua edellyttävien lupien osuus kaikista luvista)



Lähde: Maahanmuuttovirasto

Kansainvälisten opiskelijoiden määrässä positiivista kehitystä

Suomeen tulleiden kansainvälisten opiskelijoiden määrä on pitkään pysynyt varsin tasaisena. EU:n ulkopuolelta on tullut noin 5 000 uutta opiskelijaa vuosittain ja EU:n sisäpuolelta noin 1 000. Koronan jälkeen on kuitenkin käynnistynyt myönteinen kehitys ja näyttääkin siltä, että kansainvälisten opiskelijoiden määrä on selvässä kasvussa sekä EU:n sisältä että EU:n ulkopuolelta. Vuonna 2022 Suomeen tuli noin 8 400 opiskelijaa EU:n ulkopuolelta ja noin 1 600 opiskelijaa EU:n sisältä. Osan kasvusta selittää korkeakoulujen aloituspaikkojen kasvattaminen sekä korkeakoulujen kasvanut aktiivisuus kansainvälisten opiskelijoiden houuttelemiseksi.

Myös opiskeluun perustuvan maahanmuuton osalta on tapahtunut muutoksia lähtömaissa. EU:n ulkopuolelta tulevien osalta kärkimaat ovat pitkään olleet Venäjä ja Kiina, mutta viime aikoina Intia ja Bangladesh ovat nousseet viiden kärkeen Etelä-Korean ja Nepalin ohi. Oletettavaa on, että Venäjän aloittama hyökkäyssota tulee myös vaikuttamaan Venäjältä tulevien opiskelijoiden määrään tulevina vuosina. EU:n sisältä tulevien opiskelijoiden osalta lähtömaissa ei ole juuri tapahtunut muutosta. Saksa, Ranska, Italia ja Espanja ovat pitäneet kärkipaikkoja hallussaan jo jonkin aikaa, ainoastaan opiskelijamäärät ovat kasvaneet.

Ulkomaalaisten opiskelijoiden Suomeen jäämisessä on vielä paljon parannettavaa. Suomi tarvitsee jokaisen osaajan ja veronmaksajan, joita suomalaisissa korkeakouluissa koulutetaan. Suomeen sijoittumisesta valmistumisen jälkeen on olemassa erilaisia arvioita, jotka poikkeavat osittain toisistaan. Kaikista kuitenkin välittyvä sama sanoma – on vielä paljon tehtävää, jotta suurempi osa Suomessa tutkinnon suorittaneista kansainvälisistä osaajista asettuisi Suomeen.

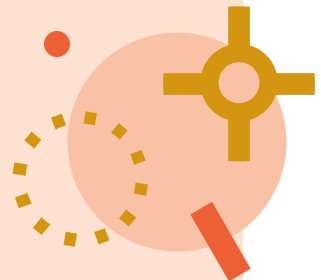
Do they stay or go? -tutkimuksen (Mathies & Karhunen, 2021) mukaan kolme vuotta valmistumisen jälkeen Suomessa on 67 prosenttia alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista, 64 prosenttia maisteritutkinnon suorittaneista ja 63 prosenttia tohtoritutkinnon suorittaneista. Vaikka tutkimus on julkaisuna varsin tuore, perustuu se kuitenkin vuosien 1999–2011 tilastoihin ja ei näin ollen ole kaikilta osin relevantti tässä hetkessä.

Eurostudent VII -tutkimuksessa esitettyjen opetushallituksen tilastopalvelu Vipusen tietojen mukaan vuosi valmistumisen jälkeen ulkomaan kansalaisten työllisten osuus on 43–53 prosenttia. Heikkoa työllisyysastetta selittää nimen-

omaan maastamuutto valmistumisen jälkeen. Vipusen tietojen mukaan ammatikorkeakoulusta valmistuneista EU- ja ETA-maiden kansalaisista 38 prosenttia ja muiden maiden kansalaisista 23 prosenttia on muuttanut pois maasta vuosi valmistumisen jälkeen. Yliopistosta valmistuneiden osalta vastaavat luvut ovat EU- ja ETA-maiden kansalaisten osalta 43 prosenttia ja muiden maiden osalta 25 prosenttia.

Top 5 opiskeluun perustuvan maahanmuuton maat EU:n ulkopuolelta vuonna 2015

1. Venäjä (993)
2. Kiina (870)
3. Vietnam (629)
4. Etelä-Korea (339)
5. Nepal (225)

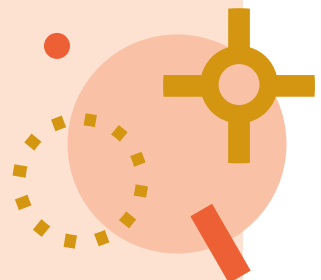


(suluissa myönnettyjen oleskelulupien määrä)

Lähde: Maahanmuuttovirasto

Top 5 opiskeluun perustuvan maahanmuuton maat EU:n ulkopuolelta vuonna 2022

1. Venäjä (1096)
2. Kiina (760)
3. Bangladesh (671)
4. Intia (621)
5. Vietnam (513)



(suluissa myönnettyjen oleskelulupien määrä)

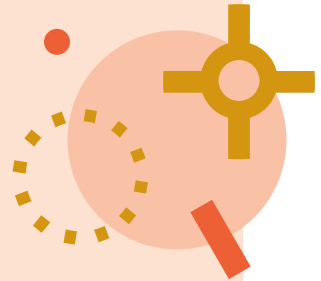
Lähde: Maahanmuuttovirasto

Top 5 opiskeluun perustuvan maahanmuuton maat EU:n sisäpuolelta vuonna 2015

1. Saksa (246)
2. Ranska (160)
3. Italia (126)
4. Espanja (111)
5. Yhdistynyt kuningaskunta (65)

(suluissa myönnettyjen oleskelulupien määrä)

Lähde: Maahanmuuttovirasto

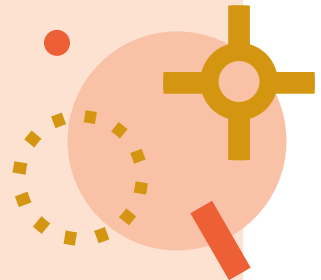


Top 5 opiskeluun perustuvan maahanmuuton maat EU:n sisäpuolelta vuonna 2022

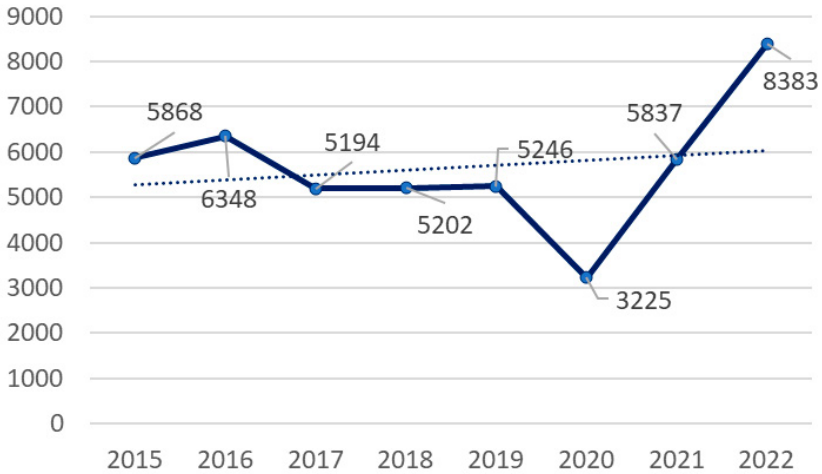
1. Saksa (374)
2. Ranska (202)
3. Italia (188)
4. Espanja (156)
5. Unkari (85)

(suluissa myönnettyjen oleskelulupien määrä)

Lähde: Maahanmuuttovirasto

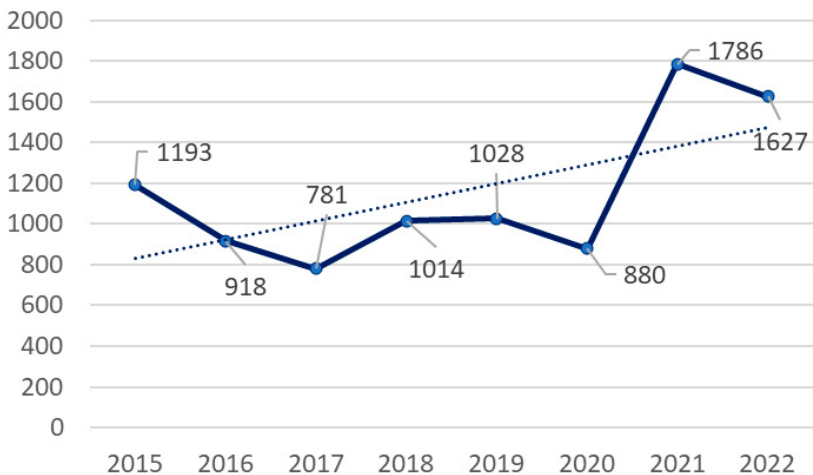


Opiskelun perusteella myönnettyjen oleskelulupien kokonaismäärä



Lähde: Maahanmuuttovirasto

EU-kansalaisten rekisteröinnit opiskelun perusteella, kokonaismäärä



Lähde: Maahanmuuttovirasto

Suomi ei houkuttele kansainvälisiä osaajia

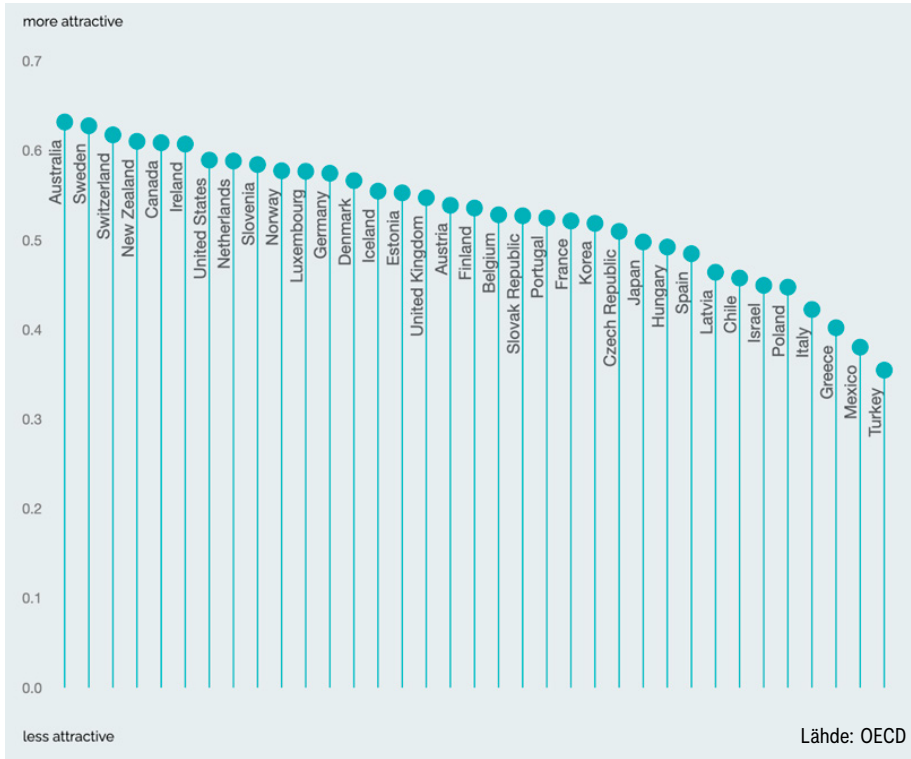
Selvitettäessä globaalien osaajien ulkomaille muuton halukkuutta ja työmiel-tymyksiä Suomi ei listaudu toivemaiden joukkoon. Maailman laajin työvoiman liikkuvuutta selvittävä tutkimus Decoding Global Talent 2020, joka summaa lähes 209 000 vastaajan suunnitelmia 190 eri maasta, on suomalaisille harmillista luettavaa. Suomi ja muut Pohjoismaat eivät mahdu toivemaiden kärkijoukkoon. TOP5-maat ovat Kanada, Yhdysvallat, Australia, Saksa ja Yhdistynyt kuningas-kunta.

Myös OECD:n houkuttelevuusindeksi on Suomen kannalta karua luettavaa. Se mittaa 35 eri maan houkuttelevuutta vähintään maisterin tutkinnon suorittaneiden osalta. Kokonaistuloksia verratessa Suomi sijoittuu keskivälin huonommalle puolelle, kauas muista Pohjoismaista. Arviointi tehdään kahdeksassa eri katego-riassa, joissa Suomi ei ylety kuin yhdessä kymmenen parhaan joukkoon. Esimer-kiksi Ruotsi on viiden parhaan joukossa neljässä kategoriassa.

Yksiselitteistä syytä Suomen heikolle houkuttelevuudelle ei ole onnistuttu tun-nistamaan. Syytä voi hakea heikosta maabrändistä, ilmastosta, kielestä, korkeasta elinkustannustasosta, korkeasta ansiotulojen verotuksesta, ulkomaalaisille haas-tavista työmahdollisuuksista ja monimutkaisista oleskelulupaprosesseista. Ihmiset painottavat ja arvostavat erilaisia asioita.

Yksi syy kuitenkin löytyy siitä, että globaali kilpailu osaajista on koventunut. Jokainen kehittynyt maa pyrkii parantamaan vetovoimaansa määrätietoisesti. Samalla osaajien muuttohalut ovat globaalisti vähentyneet esimerkiksi juuri ko-timaan vetovoiman parannuttua. Muuttohalujen laskuun vaikuttaa myös digitali-saatio, joka mahdollistaa aiempaa paremmin työskentelyn ilman maantieteellisiä rajoitteita.

OECD Talent Attractiveness, kokonaistulos



Kotoutumisessa on vielä parannettavaa

Kuluvalla hallituskaudella on tehty valtioneuvoston selonteko kotoutumisen edistämisen uudistustarpeista. Selonteko antaa kattavan kuvan Suomen järjestelmän toimivuudesta ja kehittämistarpeista. Selonteosta voidaan havaita, että Suomen järjestelmässä on kansainvälisestikin vertaillen paljon hyvää, mutta myös kehitettävää riittää. Suomen kotouttamispolitiikkaa on arvioitu lähiaikoina usean eri tahon toimesta.

Vuonna 2018 OECD toteutti arvioinnin Suomen kotouttamispolitiikasta. Arvioinnin mukaan Suomen kotouttamistoimien kehittäminen on ollut oikeansuuntaista. Silti OECD suositteli kiinnittämään huomiota erityisesti maahanmuuttajien muuta väestöä matalampaan työllisyysasteeseen, kotoutumiskoulutukselle asetetun kie-

litaidon tavoitetason alittaviin oppimistuloksiin ja työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien kotoutumispalveluiden etäisyyteen työelämästä.

Kuntoutussäätiö (Ala-Kauhaluoma ym., 2018.) arvioi vuonna 2018 Suomen kotouttamisen toimivuutta eduskunnan tarkastusvaliokunnan tilauksesta. Keskeiset havainnot tutkimuksesta ovat, että kotoutumisen edistämisen toimivuus edellyttää kotouttamis- ja peruspalveluissa toimivien ammattilaisten osaamisen kehittämistä, koordinaatiota ja toimivia yhteistyön rakenteita sekä ammattilaisten mahdollisuuksia tarjota kotoutujalähtöistä ohjausta. Palveluissa pitäisi tunnistaa erilainen osaaminen ja rakentaa sopivat palvelukokonaisuudet jokaiseen kotoutumisen vaiheeseen.

Myös valtioneuvoston selonteon valmistelun osana toteutettiin oma selvitys (Shemeikka ym., 2021) maahanmuuttajien työllisyys- ja koulutuspolkujen toimivuudesta. Vaikka selvityksessä todettiin, että viimeaikaiset uudistukset ovat pääosin olleet oikeansuuntaisia, on kotoutumisessa kuitenkin selkeästi nähtävissä viisi pullonkaulaa koulutus- ja työllistymispoluissa. Nämä ovat osaamisen puutteellinen tunnistaminen ja tunnustaminen, palveluiden asiakaslähtöisyyden puute, toimeentuloon liittyvät haasteet, syrjintä ja kielteiset asenteet maahanmuuttajia kohtaan sekä koulutus- ja työllistymispalveluiden riittämätön tarjonta.

Kirjassa ”Suomi omaksi kodiksi” (Saukkonen, 2019) arvioidaan suomalaista kotouttamispolitiikkaa. Tässä keskeisenä johtopäätöksenä on, että tarvittaisiin selkeämpää kotouttamispolitiikkaa käsitteiden, viranomaisten vastuiden ja palveluiden suhteen. Myös läpinäkyvyyttä pitäisi lisätä. Tutkimuksessa nostetaan esiin yksilöllisten tarpeiden huomioiminen palveluissa ja koko yhteiskunnan keskeinen rooli kotoutumisen edistämässä.

Tavoitteellisen maahanmuuton malli

Suomen maahanmuuttopolitiikka tarvitsee uudistamista. Uuden maahanmuuttopolitiikan pitää olla tavoitteellista ja rohkeampaa. Maahanmuuttopolitiikalla pitää vastata työmarkkinoiden osaajatarpeeseen ja joiltain osin myös pyrkiä korjaamaan Suomen väestörakenteeseen liittyviä haasteita. Suomeen pitää houkutella kokonaisia perheitä, jos haluamme saada maahanmuutosta pitkäaikaisia positiivisia vaikutuksia. Nykyinen malli, jossa lähinnä houkuttelemme osaajia ja unohdamme hänen perheensä johtaa luonnollisesti siihen, että mikäli perhettä ei saa yhdistettyä Suomeen, lähtee osaaja pois Suomesta. Suomella ei ole varaa tähän.

Suomessa on asetettu kansalliseksi tavoitteeksi kaksinkertaistaa työperäisen maahanmuuton määrä ja kolminkertaistaa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden määrä vuoteen 2030 mennessä. Tavoite on hyvä, mutta se on vain välitavoite. 2030-luvulla pitää tähdätä vielä korkeammalle. Tavoitteellinen maahanmuuttopolitiikka perustuu siihen, että hallituskausittain asetetaan kunnianhimoiset kansalliset tavoitteet ja määritellään riittävät toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi. Valtioneuvoston pitää seurata tavoitteen toteutumista vuosittain ja tarvittaessa päättää uusista toimista, mikäli tavoitteeseen ei meinata päästä. Tavoitteet eivät saa jäädä vain numeroiksi, niiden toteuttamiseen pitää sitoutua riittävin toimenpitein.

Tavoitteellisesta maahanmuuttopolitiikasta on monia hyviä kansainvälisiä esimerkkejä. Esimerkiksi Kanadassa maahanmuuton nähdään rikastuttavan maata taloudellisesti, sosiaalisesti ja kulttuurisesti. Maahanmuuton vaikutukset eivät siis rajoitu vain siihen, että yritys löytää tarvitsemansa osaajan. Maahanmuutolla on parhaimmillaan merkittävästi laajempi positiivinen vaikutus suomalaiseen yhteiskuntaan. Myös Suomi voi hyötyä maahanmuutosta samalla tavalla kuin Kanada, mutta se vaatii suunnanmuutosta.

Yritysten valmiuksia kansainväliseen rekrytointiin pitää parantaa

Osaajapulan helpottaminen ei onnistu pelkästään lupaprosesseja kehittämällä ja osaajien houkutteluun panostamalla. Tarvitaan myös toimia yritysten osaamisen ja valmiuksien kehittämiseksi. Mistä löytää kansainvälisiä osaajia? Miten lupaprosessit menevät? Miten toimia monikielisenä ja monikulttuurisena työyhteisönä? Muun muassa nämä kysymykset askarruttavat monia yrityksiä. Useat yritykset kokevat kansainväliset rekrytoinnit vaikeiksi ja kynnyksen ensimmäisen rekrytoinnin tekemiseen on suuri. Yritykset tarvitsevat lisää tietoa kansainvälisen rekrytoinnin tueksi, monipuolista koulutusta sekä taloudellisia kannustimia. Eri toimijoiden tarjonta yritysten valmiuksien kehittämiseksi pitää saada selkeästi kasattua yhteen paikkaan, josta ne ovat helposti löydettävissä.

Syksyn 2021 kauppakamarikyselyn tulosten mukaan vain noin 40 prosenttia yrityksistä on rekrytoinut ulkomaalaisia osaajia. Myös valmiuksien kanssa koetaan olevan haasteita. Vain noin 35 prosentilla yrityksistä on omasta mielestään riittävät valmiudet rekrytoida ulkomaalaisia osaajia. Valmiuksia voidaan kasvattaa jakamalla tietoa, järjestämällä erilaisia valmennuksia ja koulutuksia sekä tuomalla

esiin vertaisten hyviä kokemuksia. Syksyn 2022 kauppakamarikyselyn mukaan vain noin 5 prosentilla ulkomaalaisia osaajia rekrytoineista yrityksistä on ollut negatiivisia kokemuksia rekrytointeihinsa liittyen.

Suomessa pitää selvittää taloudellisten kannustimien käyttöönoton kansainvälisten rekrytointien vauhdittamiseksi. Esimerkiksi Yhdysvalloissa on käytössä ”Work Opportunity Tax Credit” -järjestelmä, jonka kautta yritys saa oikeuden verovähennykseen rekrytoituaan määriteltyyn kohdejoukkoon kuuluvan uuden henkilön. Vastaavalla tavalla Suomessa voitaisiin selvittää järjestelmää, jossa yritys saisi oikeuden määritellyn suuruiseen kertaluonteiseen verovähennykseen rekrytoituaan ensimmäisen kansainvälisen osaajan yrityksen palvelukseen. Verovähennysoikeus madaltaisi yrityksen kynnystä tehdä ensimmäinen kansainvälinen rekrytointi.

KYMMENEN RATKAISUA KOHTI KANSAINVÄLISTÄ JA VETOVOIMAISTA SUOMEA

1. Sähköinen tunnistautuminen käyttöön

Yrityksen, oppilaitoksen ja oleskelulupaa hakevan yksilön kannalta olennaista on maahantuloon kuuluva kokonaisaika, ei vain oleskeluluvan virallinen käsittelyaika. Oleskeluluvan virallinen käsittelyaika jättää huomioimatta Suomen edustustojen niukoista resursseista johtuvan odotusajan ennen oleskelulupahakemuksen saamista vireille sekä sen ajan, joka kuluu hakemuksen mahdolliseen täydentämiseen prosessin aikana. Yrityksille merkityksellistä on se, kuinka nopeasti rekrytointipäätöksen jälkeen kansainvälinen osaaja saadaan aloittamaan työnsä. Tämän ajan nopeuttamiseen on keskityttävä.

Keskeinen ratkaisu on saada oleskelulupien käsittely nopeammin käyntiin. Alkuvaiheen pullonkaulana on oleskelulupaprosessin käynnistämiseen vaadittava tunnistautuminen. Suomen edustustoverkko on harva ja jonot tunnistautumaan liian pitkiä. Oleskelulupaprosessin käynnistämistä voidaan nopeuttaa merkittävästi ottamalla käyttöön sähköinen tunnistautuminen sekä automaattinen tunnistautuminen niin sanottujen tunnistautumiskoppien avulla.

Sähköisessä tunnistautumisessa henkilöllisyyden todistaminen tehtäisiin ensivaiheessa mahdollisimman luotettavalla tavalla sähköisesti lähtömaasta käsin ja lopullinen henkilöllisyyden todistaminen (ml. biometriset tunnisteet) tehtäisiin maahan tultaessa rajamuodollisuuksien yhteydessä. Automaattisella tunnistautumisella tarkoitetaan niin sanottuja tunnistautumiskoppeja, joissa tunnistautuminen hoidetaan luotettavasti ilman perinteistä käyntiä virkailijan luona.

2. Saatavuusharkinnasta on luovuttava

Saatavuusharkinnasta luopuminen helpottaisi yritysten pulaa osaavasta työvoimasta sekä parantaisi työllisyyttä. Syksyn 2022 kauppakamarikyselyn mukaan yrityksillä on eniten tarvetta ammatillisen koulutuksen suorittaneille osaajille. Käytännössä tämä tarkoittaa henkilöitä, jotka ulkomailta tullessaan ovat saata-

vuusharkinnan piirissä. Viimeaikaiset toimet maahanmuuton vauhdittamiseksi ovat keskittyneet liikaa huippuosaajiin, vaikka yrityksillä on kova tarve nimenomaan duunareista.

Saatavuusharkinnalla tarkoitetaan käytäntöä, jossa selvitetään ennen työhön perustuvan oleskeluluvan myöntämistä EU:n ja ETA-alueen ulkopuolelta tulevalle työntekijälle, onko työmarkkinoilla Suomessa tai EU-alueella sillä hetkellä saatavilla sopivaa työvoimaa (käytännössä sama ammattinimike) kyseiseen tehtävään. Mikäli on, edes teoreettisesti, ei oleskelulupaa myönnetä.

Ammattinimikkeisiin perustuva lupajärjestelmä on aikansa elänyt. Yritykset tietävät viranomaisia paremmin osaamistarpeet, joita yrityksissä eri puolilla maata on. Saatavuusharkinnasta luopuminen olisi Suomelle kilpailuetu, joka lisäisi maamme houkuttelevuutta ulkomaalaisten osaajien silmissä. Saatavuusharkinta muodostaa liian usein esteen ulkomaalaisen työvoiman käytölle.

Maahanmuuttoviraston tilastojen mukaan vuonna 2022 haettiin 16 081 ensimmäistä oleskelulupaa työn perusteella. Näistä 9 671 edellytti osaratkaisua eli oli saatavuusharkinnan piirissä. Osaratkaisun perusteella kielteinen päätös annettiin yhteensä 2 296 oleskelulupahakemukseen. Määrä on iso ja aiheuttaa hankalan tilanteen monelle työnantajalle.

Saatavuusharkinnan poistamiseen liittyvät uhkakuvat ovat liioiteltuja ja osin myös vääristeltäviä. Työperäiseen maahanmuuttoon liittyvä hyväksikäyttö pitää kitkeä pois. Se on inhimillisesti väärin ja myös vääristää kilpailua. Saatavuusharkinta ei kuitenkaan ole tähän ratkaisu vaan mahdollisiin lieveilmiöihin voidaan puuttua ja niitä voidaan ehkäistä lisäämällä valvonnan resursseja ja kiristämällä sanktioita.

3. Nopeutetaan oleskelulupien käsittelyä

Sujuvat oleskelulupaprosessit ovat keskeinen asia, joka vaikuttaa Suomen houkuttelevuuteen kansainvälisten osaajien silmissä. Työn ja opiskelun perusteella myönnettävien oleskelulupien käsittelyajat ovat yksinkertaisesti liian pitkiä, vaikka Maaahanmuuttovirasto on viime vuosina nopeuttanutkin oleskelulupien käsittelyä. Työtä käsittelyaikojen nopeuttamiseksi pitää jatkaa määrätietoisesti.

Vuoden 2023 alussa erityisasiantuntijan oleskeluluvan käsittely kesti Maaahanmuuttoviraston käsittelyaikalaskurin mukaan keskimäärin kuukauden. Jos katsotaan työntekijän oleskeluluvan käsittelyaikaa, on se keskimäärin jo kolme

kuukautta. Opiskelijoiden luvan käsittely puolestaan kesti keskimäärin kaksi kuukautta, mutta tämä aika pitenee keväisin, kun yhteishakujen jälkeen jätetään iso määrä lupahakemuksia. Käsittelyaikoihin liittyen on huomioitava se, että koska ne ilmoitetaan keskimääräisinä aikoina, voi lupakäsittely monella kestää myös paljon pidempään. Moni joutuu odottamaan oleskelulupapäätöstä jopa puoli vuotta, mikä on auttamatta liian pitkä aika.

Työntekijän oleskelulupien osalta lakisääteinen tavoite enimmäiskäsittelyajalle oli vuonna 2020 ja sitä ennen 120 vuorokautta. Kuitenkin vuonna 2020 hakemuksista vain 55 prosenttia ratkaistiin tavoiteajassa. Vuonna 2021 lakisääteinen tavoite enimmäiskäsittelyajalle oli 90 vuorokautta ja hakemuksista 79 prosenttia onnistuttiin ratkaisemaan tavoiteajassa. Vuodelle 2022 lakisääteistä enimmäiskäsittelyaikaa laskettiin 60 vuorokauteen. Viime vuosien luvut käsittelyaikatavoitteisiin pääsemisestä kielivät siitä, että olemme vielä kaukana riittävän sujuvasta ja nopeasta lupakäsittelystä.

Keskeistä oleskelulupien sujuvoittamisessa on hyödyntää digitalisaatiota ja automatisaatiota sekä turvata riittävät resurssit käsittelylle. Tavoitteena pitää olla nostaa sähköisesti jätettyjen oleskelulupahakemusten määrää lähelle 100 prosenttia kaikista haetuista oleskeluluvista ja automatisoida mahdollisimman suuri osa käsittelyprosessista. Myös automaattinen päätöksenteko pitää saada käyttöön, jotta henkilöresurssit riittävät lupamäärien kasvaessa.

Työhön perustuvien oleskelulupien käsittelyajan maksimiksi on asetettava lain-säädännössä yksi kuukausi ja pyrittävä keskimäärin 1–2 viikon käsittelyaikaan. On selvitettävä mallia, jossa viranomaisesta johtuva palvelulupauksesta lipsuminen johtaisi automaattisesti myönteiseen oleskelulupapäätökseen.

4. Perheenyhdistämistä on helpotettava

Perheenyhdistämiseen liittyvät käytännöt, erityisesti toimeentulon turvaamisen rajat, on tarkastettava ja arvioitava uudelleen. Käytäntöjen pitää olla sellaiset, että Suomi ei menetä osaajia tiukkojen perheenyhdistämisen vaatimusten takia. Tarkastelussa on myös huomioitava pidemmän aikavälin vaikutukset, jotka tulevat siitä, että kokonaiset perheet jäävät ja kotoutuvat Suomeen.

Suomi menettää joka vuosi sellaisia ulkomaalaisia osaajia, jotka ovat jo olleet Suomessa jonkin aikaa. Kaikki ensimmäisen työhön perustuvan oleskeluluvan saaneet eivät haet jatkolupaa. Pysyvää oleskelulupaa voi hakea, kun on ollut yh-

täjäksoisesti neljä vuotta Suomessa jatkuvalla oleskeluluvalla. Esimerkiksi vuonna 2022 pysyvää oleskelulupaa työn perusteella haki 2 592 henkilöä. Määrä on liian pieni, kun sitä vertaa ensimmäisen oleskeluluvan työn perusteella saaneiden määrään vuonna 2018, joka oli yhteensä 7 687.

Suomesta poistuminen on osittain täysin luonnollista ja ennalta suunniteltua. Voi olla, että työ on sovittu vain vuodeksi tai kahdeksi. Kaikki eivät kuitenkaan poistu Suomesta täysin omasta tahdostaan, vaan kotoutuminen epäonnistuu. On tilanteita, joissa yritys tarvitsisi osaajaa ja osaaja haluaisi jatkaa työskentelyään Suomessa. Silti osaaja päättää lähteä takaisin kotimaahansa.

Yksi merkittävä syy päättää työnteko Suomessa ja poistua maasta liittyy perheen yhdistämisen vaikeuteen. Mikäli koko perhettä ei saada Suomeen, on varsin luonnollista, että kotoutumista ei tapahdu ja Suomesta lähdetään takaisin perheen luo. Suomessa luvallisesti olevien henkilöiden perheenjäsenillä on oikeus hakea oleskelulupaa perhesiteen perusteella. Keskeisin haaste, joka liian usein estää perheen yhdistämisen, on oleskeluluvan ehtoihin liittyvä korkea toimeentulon edellytyksen raja.

Oleskeluluvan myöntäminen perhesiteen perusteella edellyttää yleensä, että hakijan toimeentulo Suomessa on turvattu muutoin kuin yhteiskunnan maksamilla etuuksilla. Tavallisesti toimeentulo turvataan perheen kokoajan palkkatuloilla. Jos perheessä on esimerkiksi kaksi aikuista ja kaksi alaikäistä lasta, toimeentuloon vaaditaan yhteensä 2 600 euroa kuukaudessa (nettona).

Tämä tarkoittaa käytännössä noin 3 500 euron kuukausittaista bruttopalkkaa. Tilastokeskuksen vuoden 2020 tiedon mukaan esimerkiksi rakennustyöntekijän kokonaisansion mediaani kuukaudessa oli 3 083 euroa ja terveydenhuollon työntekijän 2 510 euroa. Toisin sanoen hyvin yleisissä ammateissa työskentelevät ulkomaalaiset eivät pysty saamaan perhettään Suomeen tiukkojen toimeentulo-rajojen takia.

5. Maahantuloa on nopeutettava kansallisilla viisumeilla

Nopea ratkaisu maahanmuuton vauhdittamiseen ja oleskelulupaprosessin ongelmiin on hyödyntää laajemmin kansallisia viisumeita (ns. D-viisumi). Kansallisen viisumin avulla voidaan mahdollistaa nopea maahantulo esimerkiksi työntekijöille ja opiskelijoille oleskelulupaprosessin ollessa vielä kesken. Myös monet muut Euroopan maat hyödyntävät kansallista viisumia vastaavalla tavalla, parhaina esimerkkeinä Saksa, Alankomaat ja Viro.

Kansallista viisumia pitäisi hyödyntää myös työnhakua varten. Suomi tarvitsee entistä enemmän kansainvälisiä osaajia, silti nykyjärjestelmästä käytännössä puuttuu mahdollisuus tulla Suomeen hakemaan töitä. Kansallinen työnhakuviisumi mahdollistaisi työnhaun Suomessa sellaisille ihmisille, joilla on hyvät edellytykset työllistyä. Kriteereitä voivat olla esimerkiksi riittävä koulutustaso, osaaminen ja työhistoria. Työnhakuviisumin tulee olla voimassa vähintään kuusi kuukautta ja mikäli henkilö työllistyy, tulee hänelle myöntää oleskelulupa.

Suomessa käytettiin pitkään vain Schengen-viisumeita. Schengen-säännöstö kuitenkin estää viisumin saamisen, mikäli henkilö ei aio poistua maasta ennen viisumin päättymistä. Tästä syystä Schengen-viisumia ei voi myöntää sellaiselle henkilölle, jolla on oleskelulupahakemus vireillä ja jolla on aikomus oleskella maassa pidempään.

Voimassa oleva lainsäädäntö kansalliselle viisumille on huono ja viisumin toteutustapa on valittu siten, että viisumin saa vasta, kun oleskelulupahakemus on jo hyväksytty. Tästä johtuen maahantuloa nopeuttava vaikutus on vain 1–2 viikkoa, joka muodostuu siitä, että hakijan ei tarvitse odottaa oleskelulupakorttiaan lähtömaassa. Tämän lisäksi viisumin käyttö on toistaiseksi rajattu vain tietyille maahanmuuttajaryhmille ja heidän perheenjäsenilleen. Esimerkiksi työntekijän oleskelulupaa hakevat eivät ole kansallisen viisumin piirissä.

Kansallisen viisumin lainsäädäntöä pitää muuttaa siten, että viisumi nopeuttaa merkittävästi maahantuloa. Kansallinen viisumi pitää myöntää heti, kun oleskelulupahakemus työn tai opiskelun perusteella on laitettu vireille. Tällä tavoin henkilö voisi tulla nopeasti maahan ja oleskelulupa ehdittäisiin käsitellä loppuun viisumin voimassaolon aikana. Kansallisen viisumin tulisi olla voimassa vähintään kuusi kuukautta ja sitä pitää hyödyntää laajasti työhön ja opiskeluun perustuvasa maahanmuutossa.

6. Lisää kansainvälisiä opiskelijoita Suomeen

Suomen tavoitteena on kolminkertaistaa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden määrä vuoteen 2030 mennessä. Vuonna 2021 korkeakouluissa oli opetushallituksen tilastopalvelu Vipusen mukaan yhteensä hieman alle 23 000 ulkomaalaista opiskelijaa. Samana vuonna korkeakouluissa aloitti hieman alle 5 700 ulkomaalaista opiskelijaa. Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden määrän kolminkertaistaminen tarkoittaa sitä, että vuosittain korkeakouluissa pitäisi aloittaa yli 15 000 uutta ulkomaalaista opiskelijaa. Tavoite on hyvä, mutta sen saavuttaminen vaatii vielä paljon toimenpiteitä.

Yksi merkittävin opiskeluun perustuvan maahanmuuton ongelma on lupakäsittelyn hitaus. On kestänyt, että oleskelulupia ei ehditä käsittelemään ennen lukuvuoden alkamista ja monet opiskelijat pääsevät aloittamaan opintonsa vasta useita kuukausia myöhässä. Jos pääsevät ollenkaan. Korkeakoulujen näkökulmasta tämä johtaa hallinnollisesti ja taloudellisesti haastavaan tilanteeseen. Korkeakoulut joutuvat palauttamaan vuosittain satojatuhansia euroa lukukausimaksuja opiskelijoille, jotka eivät ikinä pääse aloittamaan opintojaan Suomessa.

Opiskelijoiden oleskelulupien osalta valtion talousarviossa asetettu tavoite enimmäiskäsittelyajalle oli vuonna 2021 90 vuorokautta. Vuodelle 2022 tavoite on pudotettu 60 vuorokauteen ja vuonna 2023 edelleen 30 vuorokauteen. On erittäin epävarmaa, että miten opiskelijoiden oleskeluluvat saadaan käsiteltyä tavoiteajassa.

Opiskelijoiden oleskelulupien käsittely pitää hoitaa kevyimmällä mahdollisella tavalla. On huomioitava, että jo opiskelupaikan saamisen voidaan ajatella olevan riittävä oikeutus oleskeluluvulle ja Suomeen tulolle. Opiskelupaikan saaminen suomalaisesta korkeakoulusta ei ole automaatio vaan opiskelija käy jo hakuvaiheessa läpi karsinnan.

Vuosittain noin 70 % opiskelijoiden oleskelulupahakemuksista tulee vireille touko- ja syyskuun välillä eli käytännössä kevään yhteishaun jälkeen. Korkeakouluille pitäisi antaa oikeus laittaa opiskelijan oleskelulupahakemus vireille, kun opiskelija ottaa opiskelupaikkansa vastaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että samalla kun opiskelija ottaa vastaan opiskelupaikan, hän antaa korkeakoululle suostumuksen jättää hänen puolestaan oleskelulupahakemus käsiteltäväksi.

Suomeen jäämisestä valmistumisen jälkeen pitää tehdä mahdollisimman helpo-
poa. Tämä tarkoittaa oleskelulupakäytäntöihin muutosta siten, että jokainen ul-
komaalainen suomalaisesta korkeakoulusta tutkintoon valmistunut saa automaati-
sesti pysyvän oleskeluluvan. Meillä ei ole varaa menettää osaavaa työvoimaa ja
hyviä veronmaksajia kankean byrokratian takia.

Myös verotuksen avulla voidaan kannustaa kolmansista maista tulleita opiskelijoita
jäämään Suomeen. Taloudellinen kannustin voidaan toteuttaa lukuvuosimak-
sujen osittaisella verovähennysoikeudella. Vähennyksen voisi tehdä esimerkiksi
1–2 vuoden aikana valmistumisen jälkeen, mikäli jää työskentelemään Suomeen.

Edelleen suurin este työllistyä Suomeen on heikko suomen kielen taito. Tutkin-
tojen aikana on oltava velvoite opiskella vähintään suomen kielen perusteet ja
oppimista on aidosti tuettava. Panostus suomen kielen opetukseen maksaa no-
peasti itsensä takaisin, kun yhä useampi ulkomailta tullut opiskelija jää Suomeen.
Tarvitsemme myös asenteiden ja kulttuurin muutoksen työelämään. Tiukoista
kielitaitovaatimuksista pitää päästä eroon.

7. Maahanmuuttoviraston ohjausta on kehitettävä

Suomessa on jo pitkään painittu hitaiden ja kankeiden oleskelulupaprosessien
kanssa. Osa ongelmasta liittyy lainsäädäntöön, osa järjestelmiin ja tekemisen
tapoihin. Maahanmuuttovirasto on keskeisin maahanmuuttoon liittyvä viranomai-
nen. Maahanmuuttovirastossa on tehty paljon kehittämistyötä, mutta ei kuiten-
kaan tarpeeksi. Keskeistä olisi saada aikaan asennemuutos – tiukasta kontrol-
loinnista on päästävä maahanmuuton sujuvoittamiseen. Maahanmuuttoviraston
keskeisin tehtävä ja tavoite pitäisi olla osaavan työvoiman saaminen Suomeen.

Maahanmuuttoviraston ohjaus on jaettu sisäministeriön sekä työ- ja elinkeino-
ministeriön kesken, mutta päävastuu on sisäministeriöllä. Vuoden 2020 alusta
työhön- ja opiskeluun perustuvan maahanmuuton hallinto siirrettiin työ- ja elin-
keinoministeriön vastuulle. Muutos on ollut merkittävä askel oikeaan suuntaan ja
nostanut osaavan työvoiman saatavuuden vahvaksi näkökulmaksi maahanmuu-
tossa. Maahanmuuttoviraston ohjauksessa on kuitenkin edelleen kehitettävää ja
pällekkäisyyksiä ministeriöiden välillä.

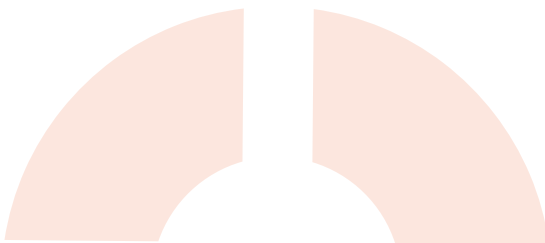
Työ- ja elinkeinoministeriölle pitää antaa pääasiallinen ohjausvastuu koko Maahanmuuttovirastosta. Sisäministeriö voisi jäädä jonkinasteiseen ohjausvastuuseen turvapaikanhakijoihin ja vastaanottojärjestelmään liittyen. Maahanmuuttoviraston sisällä pitää selkeästi eriyttää työhön ja opiskeluun perustuvan maahanmuuton johto, hallinto ja resurssit, jotta esimerkiksi äkillinen turvapaikanhakijoiden määrän kasvu ei ruuhkauta myös työhön ja opiskeluun perustuvien oleskelulupien käsittelyä.

8. Oleskelulupamaksut kilpailukykyisiksi

Oleskelulupamaksut vaikuttavat Suomen houkuttelevuuteen kansainvälisten osajien silmissä. Tällä hetkellä tilanne ei ole Suomelle edullinen. Suomessa oleskelulupahakemus maksaa pahimmillaan moninkertaisesti verrattuna esimerkiksi Ruotsiin ja Viroon. Varsinkin lyhyiden oleskelulupien korkea lupamaksu heikentää Suomen houkuttelevuutta kohdemaana.

Suomen oleskelulupamaksujen korkea hinta johtuu omakustanneperiaatteesta, jota maahanmuuttoviraston on lainsäädännön mukaan noudatettava. Lupamaksujen pitäisi kattaa maahanmuuttovirastolle luvan käsittelystä aiheutuvat kustannukset. Todellisuudessa näin ei nytkään ole. Valtion vuoden 2021 talousarvion mukaan lupamaksuilla katetaan vain 73 prosenttia lupien käsittelykustannuksista.

Suomen oleskelulupamaksujen vertailu naapurimaiden vastaaviin maksuihin osoittaa, että etenkin Viroon ja Ruotsiin nähden Suomen oleskelulupamaksut ovat moninkertaisesti kalliimpia. Norjassa, joka on tunnetusti Suomea kalliimpi maa, oleskelulupamaksut ovat Suomen nykyistä tasoa hieman korkeammat. Sama vertailu osoittaa, että naapurimaissa maksuluokkia on vähemmän ja näin ollen maksujärjestelmä on yksinkertaisempi.



Oleskelulupa	Suomi	Ruotsi	Norja	Viro
Ensimmäinen oleskelulupa, esim. työn perusteella	470 €	n. 200 €	n. 600 €	96 €
Ensimmäinen oleskelulupa, osaratkaisua edellyttävä työnteke	490 €	-	-	-
Au pair, urheilija, tutkija, taiteilija jne.	380 €	n. 137 €	n. 562 € *	96 €
Kausityö (3-6 kk)	380 €	n. 182 €	n. 600 €	96€
Kausityö (6-9 kk)	490 €	n. 182€	n. 600€	96 €
Ensimmäinen oleskelulupa opiskelua varten, aikuinen	350 €	n. 137€	n. 562 €	64 €
Ensimmäinen oleskelulupa opiskelua varten, alaikäinen	240€	n. 68 €	0 €	64 €

* Koskee vain tutkijan oleskelulupaa

Hinnat 21.11.2022 tilanteen mukaan (sähköinen hakemus) kyseisen päivän valuuttakursilla.

Oleskelulupamaksut on alennettava keskeisiin kilpailijamaihin verrattuna kilpailukykyiselle tasolle ja lupamaksujen omakustanneperiaatteesta on luovuttava. Maahanmuuttoviraston budjettirahoitusta on lisättävä vastaavasti oleskelulupaprosessin resurssien turvaamiseksi. Muun muassa kausityön ja opiskelun perusteella haettavien oleskelulupien pitää olla selkeästi edullisempia kuin nyt.

9. Kehitetään osaajien houkuttelua

Suomen pitää kehittää kansainvälisten osaajien houkuttelua. Ei pidä odottaa, että kaikki tarvitsemamme osaajat löytävät oma-aloitteisesti Suomeen, heitä

pitää myös käydä hakemassa maailmalta. Kohderyhmänä ei kuitenkaan voi olla koko maailma. Tämän estää rajalliset resurssit. On valittava keihin ja mihin aktiivista markkinointia kohdennetaan. Tosiasia on se, että myös EU:n ulkopuolelle on katsottava. Iso osa EU-maista painii samojen asioiden kanssa kuin Suomi. Väestö ikääntyy ja yritykset kärsivät osaajapulasta. Siksi kilpailu työvoimasta EU:n sisällä on jo nyt kovaa.

Osaajien houkuttelun pitää lähteä yritysten tarpeista. Kohderyhmiä valittaessa pitää olla tiedossa, millaisiin töihin Suomessa toimivat yritykset tarvitsevat osaajia. Markkinointitoimenpiteitä pitää tehdä tiiviissä yhteistyössä yritysten kanssa – aina suunnittelusta toteutukseen.

Kansainvälisessä kilpailussa osaajista Suomen pitää hyödyntää omia vahvuuksiaan. Suomi on vakaa ja turvallinen maa, jossa edellytykset hyvälle elämälle ovat kunnossa. Suomen koulutusjärjestelmä on maailmalla tunnettu laadustaan. Puhdas luonto on sellainen asia, jota monet arvostavat. Suomalainen hyvinvointiyhteiskunta tarjoaa palveluita, jotka ovat erityisesti perheellisille tai perheenlisäystä pohtiville todellinen voimavara. Suomessa työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on mahdollista siten, että molemmat vanhemmat voivat keskittyä uraan.

Ulkomaalaisten osaajien houkuttelemiseen vaatii myös sen, että yhteiskuntamme muuttuu avoimemmaksi ja kansainvälisemmäksi. Yhteiskunnan asenteilla ja mielikuvilla on merkitystä houkuttelevuuden kannalta. Jos työelämä ei ole valmis kansainvälistymään, ei kynnys ulkomaalaisille osaajille tulla Suomeen laske riittävän matalalle. Tämä tarkoittaa myös tiukkojen kielitaitovaatimusten höllentämistä – sekä lainsäädännöstä tulevien että yritysten itse itselleen asettamien.

Myös maahantulon palveluiden selkeyttäminen ja virtaviivaistaminen on tärkeää. Jokaisen maahan tulevan pitää saada palvelut mahdollisimman matalalla kynnyksellä ja mielellään yhdestä paikasta. Tämä vaatii toimivaa viranomaisyhteistyötä. International House Helsinki on malliesimerkki siitä, miten maahan tulevien palvelut on järjestetty hyvällä viranomaisyhteistyöllä sujuvasti yhdessä osoitteessa. International House Helsingin kaltaista palvelukonseptia pitää levittää myös laajemmin muualle Suomeen.

10. Panostetaan sujuvaan kotoutumiseen

Sujuva kotoutuminen on erittäin keskeistä, jos haluamme ulkomaalaisten osaajien jäävän Suomeen. Kotoutumisessa ei voi keskittyä pelkkään työntekijään, vaan toimenpiteet on ulotettava koko perheeseen. Liian usein käy niin, että Suomeen työtä tekemään tullut osaaja kotoutuu hyvin, mutta muu perhe ei. Tämä puolestaan johtaa siihen, että koko perhe lähtee Suomesta pois.

Puoliso-ohjelmat ovat hyvä keino edistää työperäisten maahanmuuttajien puolisoiden verkostoitumista, työllistymistä ja lopulta integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Lasten osalta keskeistä on päästä nopeasti opinpolulle. Suomeen tarvitaan enemmän mahdollisuuksia kehittää osaamista englanniksi, pelkkä englanninkielinen korkeakoulutus ei riitä. Englanninkielistä varhaiskasvatusta, perusopetusta ja ammatillista koulutusta pitää lisätä. Englanninkielisiä palveluita pitää olla myös muualla kuin pääkaupunkiseudulla ja suurimmissa kaupungeissa.

Suurin haaste Suomeen kotoutumisessa on kieli. Ilman riittävää kielitaitoa on erittäin vaikea päästä sisään suomalaiseen yhteiskuntaan. Nykyinen maahanmuuttajien kielikoulutus ei kuitenkaan ole kaikilta osin toimivaa. Valtiontalouden tarkastusviraston mukaan kielikoulutuksiin osallistuneet eivät usein saavuttaneet kielitaidon tavoitetasoa. Myös odotusajat alkukartoitukseen ja itse kielikoulutukseen ovat pitkiä.

Maahanmuuttajien kielikoulutukseen pitää panostaa nykyistä enemmän. Kielikoulutukseen pitää päästä nopeasti ja sujuvasti. Alkukartoitukseen on panostettava, jotta maahanmuuttajalle osoitettava kielikoulutus on vaatimustasoltaan oikeanlaista. Kielikoulutuksen pitäisi tapahtua ensisijaisesti työn ohessa, ei pitkillä jaksoilla koulun penkillä.

Yleensäkin kotoutumisessa pitää panostaa enemmän työn ohessa tapahtuvaan kotoutumiseen kurssien sijasta. Kotoutustoimien painopistettä pitää siirtää ammattitaidon ja kielen opiskelemiseen työn ohessa. Tällöin esimerkiksi kielen ja ammattisanaston oppiminen tapahtuisi luonnollisessa ympäristössä. Työnantaja voitaisiin tukea työelämässä tapahtuvassa kotouttamisessa palkkatuen avulla. Työn ohessa tapahtuva kotouttaminen on vaikuttavaa erityisesti pakolaistaustaisten osalta.

Suomessa pitäisi ottaa käyttöön uusi asettautumisaseteli (vrt. palveluseteli). Asettautumisasetelin avulla ulkomaalainen osaaja ja hänen perheensä voi hankkia asettautumiseen liittyviä palveluita, kuten kielikoulutusta. Palveluita voi tuottaa julkinen tai yksityinen toimija. Asettautumisaseteli myönnetään ulkomaalaiselle ja hän saa itse päättää setelin käyttökohteesta.

VÄITTEITÄ JA VASTAUKSIA MAAHANMUUTTOON LIITTYEN

Väite: Suomeen ei tarvita ulkomaalaisia työntekijöitä, koska työttömiä on niin paljon

Suomea vaivaa vakava osaajapula, jonka ratkaisuksi ei riitä pelkästään työttömien työllistäminen. On tärkeää huomioida, että samaan aikaan on käynnissä valtava väestörakenteen muutos. Työikäisen väestön määrä on laskenut kovaa vauhtia jo noin vuosikymmenen ajan ja lasku jatkuu edelleen. Tämä tulee aiheutamaan jatkossakin niukkuutta työvoiman tarjontaan. Etlan laskelmien mukaan työikäisen väestön määrän vakauttaminen pysyvästi vaatisi nettomaahanmuuton kolminkertaistamista.

Pelkkien työttömyystilastojen tuijottaminen ei kerro onko yritysten tarvitsemaa osaavaa työvoimaa saatavilla. Vaikka työ- ja elinkeinoministeriön kuukausittaisessa työllisyyskatsauksessa kerrotaisiin olevan noin 250 000 työtöntä, ei se tarkoita sitä, että Suomessa olisi pysyvä samojen satojen tuhansien työttömien joukko. Vuosittain satoja tuhansia ihmisiä joutuu työttömäksi, mutta valtaosa heistä työllistyy uudelleen melko pian. Tämä on työmarkkinoiden normaalia kiertoa. Pitkäaikaistyöttömiä on huomattavasti vähemmän ja heidän työllistämisensä on huomattavan paljon haastavampaa.

Kohtaanto-ongelma on merkittävä haaste työttömien ja avointen työpaikkojen välillä. Avoimet työpaikat ja työttömät työnhakijat eivät läheskään aina sovi mutkattomasti yhteen. Kohtaanto-ongelma ilmenee monella eri tavalla. Se voi liittyä osaamiseen, maantieteelliseen sijaintiin, työkykyyn tai esimerkiksi kannustinloukkuihin. Kohtaanto-ongelman vaikutusta voidaan yrittää pienentää muun muassa koulutuksella ja kannusteilla muuttaa työn perässä.

Tarvitaan siis toimia työttömien auttamiseksi takaisin töihin ja maahanmuuton merkittävää kasvattamista. Kumpikaan ei yksistään riitä ratkaisemaan osaavan työvoiman saatavuuteen liittyvää haastetta.

Väite: Saatavuusharkinnalla estetään ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttöä eikä sitä saa siksi poistaa



Saatavuusharkinta ei estä ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttöä, joten voidaan todeta, että siihen tarkoitukseen saatavuusharkinta ei ole oikea työkalu. Toisaalta saatavuusharkinta hidastaa tai jopa estää työntekijöiden maahanmuuttoa pahentaen entisestään osajapulaa. Saatavuusharkinnasta luopuminen ei myöskään tarkoita ennakovalvonnasta luopumista. Edelleen oleskelulupaprosessi sisältäisi samat tarkastukset maahantulon edellytyksiin ja työsuhteeseen liittyen kuin aiemminkin.

Saatavuusharkinnalla tarkoitetaan käytäntöä, jolla selvitetään, onko työmarkkinoilla Suomessa tai EU-alueella sillä hetkellä saatavilla sopivaa työvoimaa tehtävään, johon työnantaja hakee osajaa kolmansista maista. Saatavuusharkinta perustuu siis ammattiluokituksiin eli siihen, löytyykö työmarkkinoilta työtöntä samaan ammattiin sopivaa henkilöä. Saatavuusharkinta ei siis ota huomioon aitoja osaamistarpeita, joita työnantajalla on, ja joita ei pelkällä ammattinimikkeellä pystytä selvittämään.

Ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttö vääristää kilpailua ja on yksiselitteisesti väärin. Hyväksikäyttö pitää kitkeä pois työmarkkinoilta, mutta oikeilla työkaluilla. Ilmiön laajuutta on myös hyvä hahmottaa suhteessa vuosittain työn perässä maahan muuttavien määrään tai Suomessa olevan ulkomaalaistaustaisen työvoiman määrään. Hyväksikäytön estämiseen tähtäävien toimien pitää olla riittävän voimakkaita, mutta oikeasuhtaisia ongelman laajuuteen nähden.

Ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttöä voidaan seurata esimerkiksi Poliisin tilastoista ja ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmän tilastoista. Vuonna 2021 poliisi kirjasi 75 rikosilmoitusta kiskonnatapaisesta työsyrynnästä. Auttamisjärjestelmään otettiin samana vuonna hieman yli 100 henkilöä työperäisen hyväksikäytön perusteella.

Väite: Ei kukaan halua Suomeen tulla, joten ei tuhlatu resursseja osaajien houkutteluun

On totta, että Suomi ei ole potentiaalisten maahanmuuttajien silmissä läheläkään maailman houkuttelevimpia maita. Tämä on ongelma muun muassa osaavan työvoiman saatavuuden näkökulmasta. Osaajien houkutteluun pitää panostaa nimenomaan siksi, että Suomen houkuttelevuutta voidaan pitkässä juoksussa parantaa ja myös Suomi pääsee paremmin hyötymään maahanmuuton mahdollisuuksista. Jotta Suomen vahvuudet nousevat ulkomaalaisia osaajia houkuttelevaksi tekijäksi, pitää systemaattiseen osaajien houkutteluun panostaa nykyistä enemmän.

Maailman laajin työvoiman liikkuvuutta selvittävä tutkimus Decoding Global Talent 2020, joka summaa lähes 209 000 vastaajan suunnitelmia 190 eri maasta, on suomalaisille harmillista luettavaa. Suomi ja muut Pohjoismaat eivät mahdu toivemaiden kärkijoukkoon. Myös OECD:n houkuttelevuusindeksi on Suomen kannalta karua luettavaa. Se mittaa 35 eri maan houkuttelevuutta vähintään maisterin tutkinnon suorittaneiden osalta. Kokonaistuloksia verratessa Suomi sijoittuu keskivälin huonommalle puolelle, kauas muista Pohjoismaista.

Yksiselitteistä syytä Suomen heikolle houkuttelevuudelle ei ole onnistuttu tunnistamaan. Syytä voi hakea heikosta maabrändistä, ilmastosta, kielestä, korkeasta elinkustannustasosta, korkeasta ansiotulojen verotuksesta, ulkomaalaisille haastavista työmahdollisuuksista ja monimutkaisista oleskelulupaprosesseista. Ihmiset painottavat ja arvostavat erilaisia asioita. Vaikka Suomen ilmastoon ja maantieteelliseen sijaintiin ei voi vaikuttaa, on edellä mainituista tekijöistä moni sellaisia, joihin on mahdollista vaikuttaa muun muassa poliittisin päätöksin.

Väite: Ulkomaalaiset vievät suomalaisten työpaikat, polkevat palkat ja romuttavat työehdot

Työmarkkinat eivät ole nollasummapeliä. Työpaikkoja syntyy enemmän, jos osaavaa työvoimaa on tarjolla. Työvoiman parempi saatavuus myös houkuttelee yrityksiä tekemään investointeja ja luomaan uusia työpaikkoja. Keskeistä on myös päästä työvoiman saatavuusongelmasta eroon ja parantaa työmarkkinoiden toimintaa.

Maahanmuuton vaikutuksia palkkatasoon tutkittaessa on havaittu, että lyhyellä aikavälillä vaikutukset ovat hyvin pieniä. Korkeammassa palkkaluokissa maahanmuutolla saattaa jopa olla palkkatasoa nostava vaikutus. Matalapalkka-aloilla

puolestaan mahdollinen negatiivinen vaikutus palkkatasoon on ohimenevä ja pidemmällä aikavälillä palkat jatkavat kasvua. On myös huomioitava, että maahanmuutolla on todennäköisesti tuottavuutta parantava vaikutus.

On tärkeää muistaa, että Suomessa töitä tehdään suomalaisen lainsäädännön ja työehtojen mukaan. Tämä koskee niin suomalaisia kuin ulkomailtakin tulleita työntekijöitä. Jos työnantaja ei noudata lainsäädäntöä ja minimityöehtoja, johtaa se lain mukaisesti seuraamuksiin.

Väite: Ulkomaalaiset eivät työllisty vaan elävät sosiaaliturvalla

Maahanmuuttajien työllisyysasteissa on eroja riippuen siitä, katsotaanko kaikkea maahanmuuttoa yhdessä vai erotellaanko sieltä esimerkiksi työperäinen maahanmuutto ja humanitääriin maahanmuutto. Työn perässä Suomeen muuttaneiden työllisyysaste on korkeampi kuin suomalaisten työllisyysaste. Humanitäärisen maahanmuuton osalta työllisyysaste on ensin ymmärrettävistä syistä matalampi, mutta nousee ajan kuluessa.

Elinkeinoelämän valtuuskunnan tekemän analyysin mukaan maahanmuuttajien heikompaa työllisyysastetta selittää erityisesti työllistymistä vaikeuttavat tekijät, kuten heikot lähtökohdat. EVAn analyysissä jaottelu maahanmuuttajiin on tehty kielen perusteella. Vieraskielisillä vaikeimmin työllistyvillä ongelmat kasautuvat. Heiltä puuttuvat sekä työhistoria että koulutus, ja työttömyys on pitkittynyt. Vieraskielisistä työttömistä 42 prosentilla on 2–3 edellä mainituista työllistymistä vaikeuttavista tekijöistä, kun vastaava prosenttiosuus kotimaisia kieliä puhuvilla on merkittävästi pienempi.

Maahanmuuttajat työllistyvät yhtä heikosti kuin muut, joilla ei ole koulutusta tai työhistoriaa. Toisaalta vieraskieliset siis työllistyvät käytännössä yhtä todennäköisesti kuin muut, jos lähtökohdat otetaan huomioon. Maahanmuuttajien työllistymisen todennäköisyys paranee maassa vietetyn ajan myötä. Mitä pidempään suomalaiseen kulttuuriin, kieleen ja työelämään on tutustuttu, sitä suurempi on työllistymisen todennäköisyys.

Kelan vuonna 2020 tekemässä tutkimuksessa selvitettiin maahanmuuttajien sosiaaliturvan käyttöä. Yleisellä tasolla tarkasteltuna etuuksien saaminen on maahanmuuttajille yleisempää kuin valtaväestöllä. Valtaväestöä suurempi sosiaaliturvan käyttö näyttää painottuvan työttömyysturvaan ja perustoimeentulotukeen. Myös asumistukea käytetään valtaväestöä enemmän.

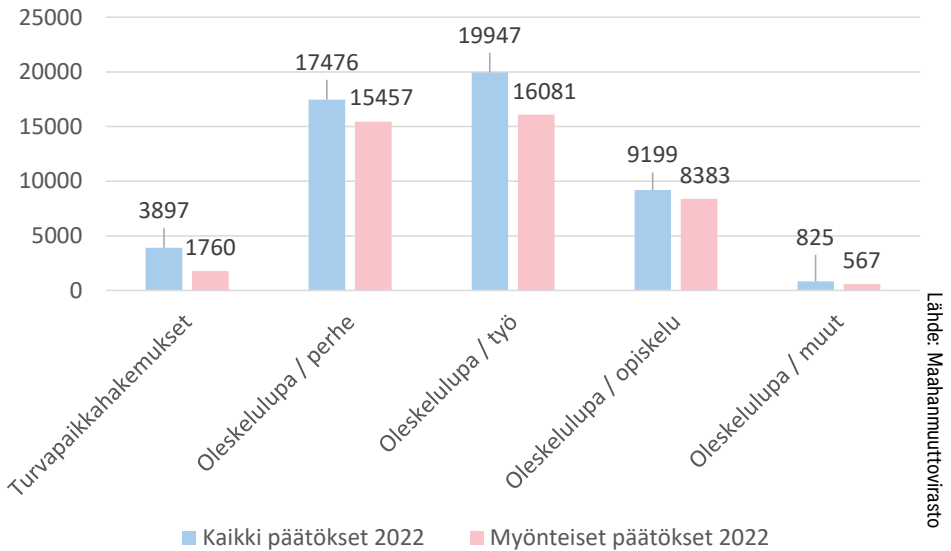
Eri taustoista tulevat maahanmuuttajat ovat hyvin erilaisia taustatekijöiltään, joten kaikkien maahanmuuttajien tarkastelu yhtenä ryhmänä ei anna kattavaa kuvaa maahanmuuttajien tilanteesta. Sosiaaliturvan käytön suhteen tilanne on hyvin erilainen työn perässä Suomeen muuttaneiden joukossa kuin esimerkiksi humanitäärisin syin Suomeen muuttaneiden joukossa.

Väite: Valtaosa maahanmuuttajista on pakolaisia

Vuosittain Suomeen tulevista maahanmuuttajista enemmistö on muita kuin turvapaikanhakijoita. Yhteiskunnallisessa keskustelussa joillain tahoilla on tapana suurennella turvapaikanhakijoiden määrää. Tosiasiassa turvapaikanhakijoita tulee Suomeen paljon vähemmän kuin oleskeluluvalla esimerkiksi työn, perheen tai opiskelun perusteella. Jo monta vuotta yleisin syy tulla Suomeen on ollut työ, sitä ennen nyt kakkospaikalla oleva perhe.

Vuonna 2022 turvapaikkahakemuspäätöksiä tehtiin 3 897, kun taas ensimmäisiin oleskelulupahakemuksiin tehtiin päätöksiä 47 447. Käytännössä jokaista turvapaikkahakemuspäätöstä kohden tehtiin kaksitoista päätöstä ensimmäisestä oleskeluluvasta. Tosiasiassa maahan tulleita henkilöitä on huomattavasti päätösmääriä vähemmän, koska osa päätöksistä on kielteisiä. Esimerkiksi vuoden 2022 turvapaikkahakemuspäätöksistä yli puolet oli kielteisiä, rauenneita tai jätetty tutkimatta.

Päätökset turvapaikkahakemuksiin ja ensimmäisiin oleskelulupahakemuksiin vuonna 2022



YK:n inhimillisen kehityksen indeksin (HDI) mukaan tarkasteltuna havaitaan, että yli kolme neljäsosaa maahanmuutosta Suomeen tulee pääosin korkean tai hyvin korkean HDI:n maista. Toisin sanoen kehitysmaista ei suuntaudu valtavaa maahanmuuttoaaltoa Suomeen, vaikka välillä toisin väitetään. Esimerkiksi Ruotsissa isompi osa maahanmuutosta tulee matalan HDI:n maista. YK:n inhimillisen kehityksen indeksi kuvaa kaikkien maailman maiden kehitystä talouden, terveyden ja koulutuksen perusteella.

Väite: Vain ulkomaalaisista huippuosaajista on hyötyä Suomelle

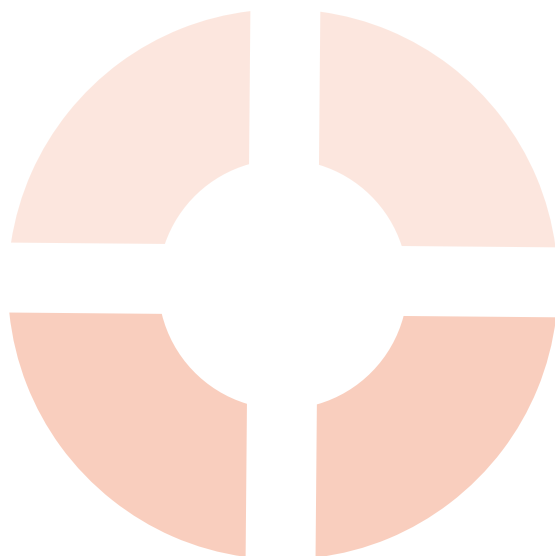
Lähtökohtaisesti kaikesta työperäisestä maahanmuutosta on hyötyä Suomelle. Maahanmuuton avulla voidaan paikata julkista taloutta, pienentää kestävyysvajetta ja pehmentää väestörakenteen muutoksen vaikutuksia. Lisäksi työhön- ja koulutukseen perustuvalla maahanmuutolla voidaan paikata osaajapulaa.

Työ- ja elinkeinoministeriön arvion mukaan maahanmuutto parantaa taloudellista huoltosuhdetta, jos maahan muuttaneiden työllisyysaste on vähintään 60 pro-

senttia. Työvoimatutkimuksen mukaan ulkomailla syntyneiden työllisyysaste oli vuoden 2022 viimeisellä neljänneksellä 70,5 prosenttia. Samaan aikaan Suomessa syntyneiden työllisyysaste oli 74,6 prosenttia. Maahanmuuton avulla voidaan myös kuroa umpeen kestävyysvajetta. Valtiovarainministeriön kestävyysvajelaskelmien mukaan 7500 henkilön lisäys vuosittaiseen nettomaahanmuuttoon (nettomaahanmuuton kasvu aiemmasta 15 000 vuosittaisesta muuttajasta 22 500) pienentäisi kestävyysvajetta noin 0,4 prosenttiyksikköä suhteessa bruttokansantuotteeseen.

Maahanmuutolla on myös muita kuin julkiseen talouteen liittyviä positiivisia vaikutuksia. Maahanmuuttajat muun muassa kuluttavat Suomessa, perustavat yrityksiä ja ovat työvoimaa osaajapula-aloille. Itseasiassa monilla aloilla maahanmuuttajat tekevät jo nyt merkittävän osan töistä eikä aloille saada suomalaista työvoimaa. Maahanmuutolla on myös kansainvälistä kauppaa kasvattava vaikutus maahanmuuttajien lähtöalueiden kanssa.

Osaajapulan helpottamiseksi Suomeen tarvitaan myös paljon muita osaajia kuin huippuosaajia. Syksyn 2022 kauppakamarikyselyn mukaan yritysten työvoimatarve kohdistuu erityisesti ammatillisen koulutuksen suorittaneisiin osaajiin. Valtiovarainministeriö arvioi vuonna 2021, että saavuttaakseen 75 prosentin työllisyysasteen Suomi tarvitsee yli 100 000 uutta työntekijää. Toisaalta työ- ja elinkeinoministeriön arvion mukaan vuonna 2019 jäi syntymättä 65 000 työpaikkaa osaajapulan takia.





Keskuskauppamari, World Trade Center Helsinki,
PL 1000, Aleksanterinkatu 17, 00100 Helsinki | puh. 09 4242 6200
keskuskauppamari@chamber.fi | [🐦@K3FIN](#)
kauppamari.fi