

# LISÄÄ KANSAINVÄLISIÄ OSAAJIA



KESKUS-  
KAUPPAKAMARI

# LISÄÄ KANSAINVÄLISIÄ OSAAJIA

Osaamiseen perustuva maahanmuutto on Suomelle kohtalonkysymys. Hyvinvointiyhteiskunta ei kestä, ellei meillä ole tekijöitä nykyisiin työpaikkoihin eikä kasvua, joka synnyttää satojatuhansia uusia. Ilman kansainvälisiä osaajia yritysten tuotanto ja päätöksenteko siirtyvät muualle, ja samalla katoavat myös innovaatiot, investoinnit ja tulevaisuuden työpaikat.

Maa, joka suhtautuu ulkomaisiin osaajiin torjuvasti ja käpertyy sisäänpäin, ei houkuttele ketään eikä pidä kiinni niistä, jotka jo ovat täällä. Yritykset eivät menesty sulkeutuneessa Suomessa. Väestön ikääntyminen, osaajapula ja kilpailukyvyn vahvistaminen ratkeavat vain yhdellä tavalla: osaamiseen perustuvalla maahanmuutolla ja sillä, että hyödynnämme kansainvälisen osaamisen täysimääräisesti.

Seuraavan hallituksen tulisi sopia yhdestä isosta ”kokonaispaketista”, joka parantaisi sekä taloudellisen menestyksen mahdollisuuksia että yhteiskunnallista koheesiota, jota maahanmuuttoa koskevat erimielisyydet ovat heikentäneet. Kutsumme tätä maahanmuuton yhteiskuntasopimukseksi.

Pidemmillä aikavälillä Suomeen tarvitaan parlamentaarinen konsensus maahanmuuttopolitiikasta. Poukkoileva politiikka, jossa vuoroin kiristetään ja vuoroin helpotetaan maahanmuuttoa, ei ole kenenkään etu.

## Tulevaisuuden ratkaisut:



## Puretaan aikaa vievää ja monimutkaista byrokratiaa

Yrityksille suurin este kansainvälisissä rekrytoinneissa on monimutkainen ja aikaa vievä byrokratia. Vaikka Maahanmuuttovirasto onkin nopeuttanut työlupaprosesseja, pullonkauloja on yhä. Esimerkiksi tunnistautuminen Suomen edustustoissa on hankalaa, sillä aikoja on vaikea saada, ja Suomeen tullessa pitää asioida fyysisesti monien eri viranomaisten toimipisteissä. Väliaikainen henkilökortti myönnettyä suoraan edustustoissa ja digitaalinen asiointipolku ratkaisisi ongelman.

Lisäksi työnantajien sertifiointimenetelyä, joka mahdollistaa kevyemmän hallinnollisen prosessin, tulisi joustavoittaa. Tämä tukisi erityisesti kasvuyrityksiä ja niiden kykyä rekrytoida osaajia nopeasti.

Saatavuusharkinta tulee purkaa toimimattomana ja aikaa vievänä järjestelmänä aloittaen Suomessa jo työskentelevien henkilöiden puolisoista. Työluvis- ja perheen yhdistämisen tulorajoissa tulee katsoa perheen toimeentuloa kokonaisuutena.

## Ratkaisut:

- Parannetaan maahan-tulon palvelupolkua ja vähennetään tarvetta fyysiseen asiointiin esimerkiksi digitaalisen lompakon ja väliaikaisen henkilökortin avulla. Otetaan käyttöön tunnistautumiskopit edustustoihin.
- Joustavoitetaan työnantajien sertifiointimenetelyä.
- Puretaan saatavuusharkinta ja huomioidaan tulorajoissa perheiden kokonaistulot. Ensiaskel saatavuusharkinnan purkamiseen on siitä luopuminen puolisoiden ja jo maassa työskentelevien osalta.

## Nopeutetaan ulkomaalaisten työn aloittamista

Suomen kilpailukyky ei kestä hitaita lupaprosesseja ja katkenneita siirtymiä. Osaajien on päästävä töihin nopeasti ja joustavasti, ilman turhaa odottelua ja epävarmuutta. Työn aloittamisen esteiden purkaminen on tehokkain tapa lisätä työllisyyttä, vahvistaa yritysten kasvua ja parantaa Suomen houkuttelevuutta osaajien silmissä. Viisumien avulla Suomi voi nopeuttaa osaajien pääsyä Suomeen ja edistää työnhakua ilman, että systeemi rasittaa sosiaaliturvaa.

Työnhakuviisumi voitaisiin suunnata aluksi esimerkiksi rajatuille osaajapula-aloille tai korkeasti koulutetuille tulijoille. Suomeen matkustaminen heti oleskelulupahakemuksen jättämisen jälkeen kannattaisi sallia alkuun ainakin niistä maista, joista jo nyt matkustaminen Suomeen ilman viisumia on mahdollista.

Suurin syy huippuosajille lähteä pois Suomesta on se, jos puoliso tai perheenjäsenet eivät viihdy tai työllisty Suomessa. Puolisoiden mahdollisuuksia löytää töitä tulee parantaa käynnistämällä yritysten ja julkisen sektorin yhteistyönä dual ja partner career -ohjelmia, joiden kautta voidaan esimerkiksi rakentaa osaajapooloja, tukea verkostoitumista tai edistää etusijalla olevia työhaastatteluja.

## Ratkaisut:

- **Otetaan käyttöön työnhakuviisumi, joka mahdollistaa työnhaun ja lyhytaikaisen maassa olon jo ennen kuin työpaikka on löytynyt ja esimerkiksi osa-aikaisen/epäsäännöllisen työn tekemisen.**
- **Mahdollistetaan viisumilla Suomeen matkustaminen ja asettautuminen työlupahakemuksen ollessa vireillä.**
- **Panostetaan jo maahanmuuton kohdemaissa puolisoiden palveluihin ja mahdollisuuksiin siirtyä Suomeen töihin.**

## Luodaan malli pitkäjänteiselle maahanmuuttopolitiikalle

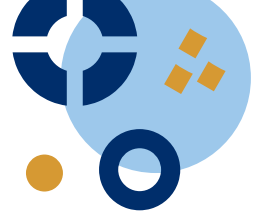
Suomi tarvitsee ennakoitavaa ja johdonmukaista maahanmuuttopolitiikkaa, joka kannustaa osaajia jäämään, rakentamaan elämänsä ja sitoutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan. Pitkäjänteisyys syntyy siitä, että lupa- ja kotoutumismallit tukevat työntekoa, perheiden asettautumista ja osaamisen täysimääräistä hyödyntämistä.

Suomeen tarvitaan pisteytysmalli, joka helpottaa parhaiden osaajien houkuttelemista ja sitouttamista Suomeen. Mallin pohjalta voidaan rakentaa nopeutettu väylä pysyvään oleskelulupaan nykyisten edellytysten varaan. Järjestelmässä esimerkiksi riittävä kielitaito, koulutus, tulotaso, siteet Suomeen ja työkokemus kerryttäisivät pisteitä, ja useamman kriteerin täytyminen oikeuttaisi nopeampaan pysyvään oleskelulupaan koko perheelle.

Työn löytäminen Suomessa parhaallekin osaajalle voi viedä aikaa. Työnhakuajan laajentaminen kolmesta kuukaudesta vähintään kahdeksaan vähentäisi työntekijän riippuvuutta työnantajastaan ja loisi luottamusta siihen, että henkilö voi rakentaa tulevaisuutensa Suomeen.

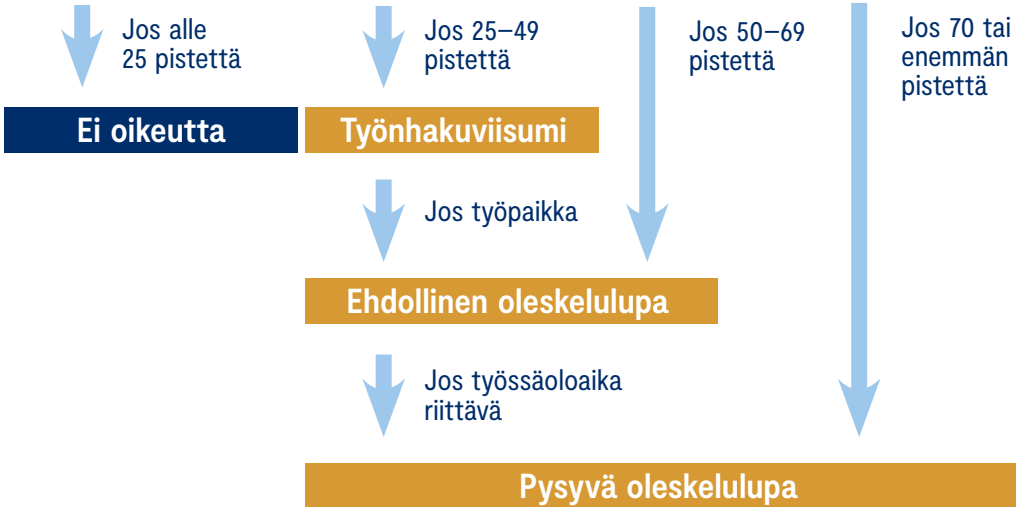
## Ratkaisut:

- **Luodaan pisteytysmalliin perustuva nopeutettu väylä pysyvän oleskeluluvan saamiseen osaajille ja heidän perheilleen, joilla arvioidaan olevan erinomaiset mahdollisuudet menestyä suomalaisessa yhteiskunnassa.**
- **Laajennetaan määräaikaishallinnalla työluvalla maahan tulleiden työnhakuaika vähintään kahdeksaan kuukauteen**
- **Poistetaan kielitestaukseen ja tutkintojen tunnistamiseen liittyvät pullonkaulat**
- **Kehitetään kotoutumista työ ensin -periaatteella, kytketään kotoutumis- ja kielikoulutus sekä työnhajaus tähän.**
- **Otetaan käyttöön palveluseteli työnantajalle työntekijän suomen/ruotsin kielen oppimisen tukemiseen.**



## Pisteytysmalli:

### Pisteytys



### Nykyiset hakemuspolut pysyvään oleskelulupa

- Yliopisto- tai yamk-tutkinto + kehittyvä kielitaito
- 6 v asumisaika + tyydyttävä kielitaito + 2 v työhistoria
- 4 v asumisaika + 40 000 e vuositulot
- 4 v asumisaika + tunnustettu tutkinto + 2 v työhistoria
- 4 v asumisaika + erinomainen kielitaito + 3 v työhistoria

### Ehdotettu malli (esimerkkipisteet)

- Kielitaito 0–30 p
- Työn ja toimeentulon vakaus 0–40 p
- Työkokemus 0–20 p
- Asumisaika 0–30 p
- Koulutus 0–30 p

Pysyvä oleskelulupa 70 pisteellä

## Tarkistetaan koulutusperäisen maahanmuuton painopistettä

Koulutusperäinen maahanmuutto on Suomelle suuri mahdollisuus. Kansainväliset opiskelijat voivat tuoda yrityksille tärkeää osaamista ja vahvistaa niiden kasvua, sekä tuoda uusia näkökulmia suomalaiseen työelämään. Jotta tämä potentiaali saadaan täysimääräisesti käyttöön, koulutuksen, työelämän ja kotoutumisen on muodostettava nykyistä vahvempi kokonaisuus.

Tavoitteena tulee olla, että yhä useampi kansainvälinen opiskelija löytää valmistumisen jälkeen osaamistaan vastaavan työn Suomesta ja rakentaa tulevaisuutensa täällä. Siksi korkeakoulujen rahoitus kansainvälisistä opiskelijoista tulee sitoa ainoastaan heidän työllistymiseensä Suomeen asiantuntijatehtäviin. Näin luodaan korkeakouluille entistä paremmat kannusteet tukea opiskelijoiden työelämäyhteyksiä, harjoittelupaikkojen löytymistä sekä suomen ja ruotsin kielen oppimista.

## Ratkaisut:

- **Vahvistetaan yritysten ja korkeakoulujen yhteistyötä sekä rakennetaan jo lähtömaissa koulutuspolkuja aloille, joilla Suomi tarvitsee lisää osaajia.**
- **Sidotaan korkeakoulujen rahoitus kansainvälisistä opiskelijoista ainoastaan heidän työllistymiseensä Suomeen asiantuntijatehtäviin. Lisätään mahdollisuuksia oppia suomea ja ruotsia opintojen aikana sekä vahvistetaan työelämäkontakteja jo opiskeluvaiheessa.**

## Edistetään työelämän kansainvälisyyttä

Kansainvälinen työelämä syntyy arjen kohtaamisissa työpaikoilla. Onnistuminen edellyttää, että yrityksillä on osaamista rekrytoida ja johtaa monimuotoisia työyhteisöjä sekä hyödyntää kansainvälistä osaamista liiketoiminnan kasvussa.

Samalla on huolehdittava reiluista pelisäännöistä. Suurin osa työnantajista toimii vastuullisesti, mutta työperäiseen hyväksikäyttöön ja epäreiluun kilpailuun on puututtava nykyistä tehokkaammin. Työntekijöiden oikeuksien toteutuminen vahvistaa luottamusta ja tekee Suomesta houkuttelevamman maan kansainvälisille osaajille.

## Ratkaisut:

- Varmistetaan palvelut, joilla tuetaan työpaikkojen monikulttuurisuuden johtamista ja pk-yritysten kansainvälistymistä.
- Vahvistetaan viranomaisten mahdollisuuksia puuttua työperäiseen hyväksikäyttöön ja epärehelliseen toimintaan työmarkkinoilla, muun muassa tehostamalla tiedonvaihtoa viranomaisten välillä sekä parantamalla seuraamuskeinoja tilanteissa, joissa työnantaja antaa virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja työntöön ehdoista.
- Parannetaan ulkomaa-alaisten työntekijöiden ja itsensä työllistävien asemaa lisäämällä tunnistautumisen ja toiminnan läpinäkyvyyden vaatimuksia sekä varmistamalla riittävät neuvonta- ja tukipalvelut sekä viranomaisvalvonnan resurssit erityisesti riskialoilla.

# KESKUS- KAUPPAKAMARI

Keskuskauppamari  
PL 1000, Alvar Aallon katu 5 C, 00100 Helsinki | puh. 09 4242 6200  
keskuskauppamari@chamber.fi  
**kauppamari.fi**