

Mira Nieminen

TYÖPERÄINEN MAAHANMUUTTO

Suomen vetovoima työskentelymaana

TYÖPERÄINEN MAAHANMUUTTO

Suomen vetovoima työskentelymaana

Mira Nieminen
Opinnäytetyö
Syksy 2020
Liiketalous
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma, oikeus ja hallinto

Tekijä(t): Mira Nieminen

Opinnäytetyön nimi: Työperäinen maahanmuutto – Suomen vetovoima työskentelymaana

Työn ohjaaja: Lea Isopoussu-Koponen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2020

Sivumäärä: 55 + 6

Työn tavoitteena oli selvittää, millaisia työperäisiä oleskelulupia Suomeen on saatavilla sekä mitä muutoksia lakiin on tehty niiden osalta lähivuosina. Lisäksi selvitettiin yritysten edustajien näkökulmia siihen, mikä Suomesta ja suomalaisista yrityksistä tekee houkuttelevia ulkomaisille työntekijöille ja mitä kehitettävää tähän liittyy. Opinnäytetyöllä ei ollut toimeksiantajaa, joten aihe valikoitui oman kiinnostuksen pohjalta.

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastattiin opinnäytetyössä perehtymällä Suomen oleskelulupakäytänteisiin lain ja sen esitöiden sekä oikeuskirjallisuuden pohjalta. Näin saatiin perusteellinen käsitys työperäisistä oleskeluluvista sekä niiden myöntöperusteista. Toiseen tutkimuskysymykseen haettiin vastausta perehtymällä aikaisempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen hyödyntämällä erityisesti Työ- ja elinkeinoministeriön sekä Business Finlandin julkaisemaa Talent Boost Cookbook -käsikirjaa sekä tekemällä kyselytutkimus eri aloilla toimivien yritysten edustajille.

Työperäisiä oleskelulupia myönnetään usealla eri perusteella, joista yleisin on työntekijän oleskelulupa, johon vaaditaan työ- ja elinkeinoministeriön tekemä saatavuusharkinta. Työntekijän oleskeluluvalla tehdään pääasiassa suorittavaa työtä. Toisaalta, jos oleskeluluvan hakija tulee työskentelemään esimerkiksi erityistä osaamista vaativissa tehtävissä, voidaan muu oleskelulupa ansiotyötä varten myöntää kevyemmällä menettelyllä ilman saatavuusharkintaa. Näiden lisäksi oleskelulupia myönnetään usealla muullakin perusteella. Työperusteiset oleskeluluvat ovat sidonnaisia siihen, millaista työtä varten niitä haetaan.

Suomen tärkeimpinä houkuttelevuustekijöinä pidettiin muun muassa puhtautta, hyvää elintasoja ja turvallisuutta. Ongelmaksi tunnistettiin kuitenkin, ettei Suomea tunneta tarpeeksi maailmalla ja täten sen hyvät puolet eivät pääse oikeuksiinsa ulkomaisten työntekijöiden houkuttelussa. Kehitettävää olisi myös siinä, että asioita voitaisiin hoitaa yrityksissä englanniksi, eikä suomen kielen osamattomuus olisi niin monesti este palkkaamiselle. Myös oleskelulupajärjestelmä aiheuttaa omat ongelmansa, sillä byrokraattisuus ja pitkät käsittelyajat eivät ole ihanteellisia työnantajan saatikka työntekijän näkökulmasta.

Asiasanat: työperäinen maahanmuutto, oleskelulupa, houkuttelevuus

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Program in Business Economics, Law and Administration

Author(s): Mira Nieminen

Title of thesis: Labor Immigration – Finland's Attraction as a Place to Work

Supervisor(s): Lea Isopoussu-Koponen

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2020 Number of pages: 55 + 6

The aim of the thesis was to find out what kind of work-related residence permits are available in Finland and what changes have been made to the law in the past few years related to them. In addition, the perspectives of company representatives were examined on what makes Finland and Finnish companies attractive to foreign employees and what needs to be developed related to this. The thesis did not have a commissioner, so the topic was selected based on my own interest.

The first research question was answered by getting acquainted with Finnish residence permit practices on the basis of the law and its preliminary works, as well as legal literature. This provided a thorough understanding of work-related residence permits and the criteria for issuing them. The answer to the second research question was sought by studying previous research and literature, especially utilizing the Talent Boost Cookbook published by the Ministry of Economic Affairs and Employment and Business Finland, as well as conducting a survey for representatives of companies operating in various fields.

Work-related residence permits are issued on a number of different grounds, the most common of which is an employee's residence permit, which requires labour market testing by the Ministry of Economic Affairs and Employment. On the other hand, if the applicant for a residence permit comes to work for example in tasks that require special skills, another residence permit for employment can be issued through a lighter procedure without labour market testing. Work-related residence permits are linked to the type of work for which they are applied for.

Finland's most important attractiveness factors were cleanliness, good living standards and safety. However, it was identified as a problem that Finland is not well enough known around the world and therefore it is not attracting as many foreign employees as it could. The fact that in most companies things cannot be handled in English is also a problem since the lack of knowledge of the Finnish language often becomes an obstacle for hiring. The residence permit system also poses its own problems, as bureaucracy and long processing times are not ideal from either the employer's or employee's point of view.

Keywords: labor immigration, residence permit, attractiveness

SISÄLLYS

| | |
|--|----|
| LYHENTEET | 7 |
| 1 JOHDANTO | 8 |
| 2 TYÖPERÄISESTÄ MAAHANMUUTOSTA YLEISESTI | 10 |
| 2.1 Työperusteisen maahanmuuton tarve | 10 |
| 2.2 Poliittinen tausta | 11 |
| 3 ULKOMAISEN TYÖVOIMAN MAAHANTULO | 14 |
| 3.1 Oleskelulupa | 15 |
| 3.1.1 Hakuprosessi | 16 |
| 3.1.2 Työntekijän oleskelulupa | 16 |
| 3.1.3 Muu oleskelulupa ansiotyötä varten | 17 |
| 3.1.4 Tutkijan oleskelulupa | 18 |
| 3.1.5 Työharjoittelijan oleskelulupa | 19 |
| 3.1.6 Vapaaehtoistoiminta | 20 |
| 3.1.7 ICT-oleskelulupa | 20 |
| 3.1.8 Euroopan unionin sininen kortti | 22 |
| 3.2 Kausityö | 22 |
| 3.3 Yrittäjät | 24 |
| 3.4 Kasvuyrittäjät | 25 |
| 4 SUOMEN VETOVOIMA | 27 |
| 4.1 Yleiset tekijät | 27 |
| 4.2 Palvelut maahanmuuttajille | 29 |
| 4.3 Kansainvälinen kilpailu ja yhteistyö | 30 |
| 5 YRITYKSET TYÖVOIMAN HOUKUTTELIJOINA | 32 |
| 5.1 Suhtautuminen ulkomaiseen työvoimaan | 32 |
| 5.2 Suomalainen työ kulttuuri suhteessa monikulttuurisuuteen | 33 |
| 5.3 Yritysten houkuttelevuutta lisäävät tekijät | 34 |
| 5.4 Kompastuskivet | 35 |
| 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS | 37 |
| 6.1 Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus | 37 |
| 6.2 Kohdejoukko ja sen valintaperusteet | 37 |
| 6.3 Kyselylomakkeen laatiminen | 38 |

| | | |
|-----|--|----|
| 6.4 | Aineiston keruu ja tulosten analysointi | 38 |
| 7 | TUTKIMUKSEN TULOKSET | 40 |
| 7.1 | Perustiedot | 40 |
| 7.2 | Suomen houkuttelevuus | 42 |
| 7.3 | Yritysten houkuttelevuus | 43 |
| 8 | JOHTOPÄÄTÖKSET | 45 |
| 8.1 | Työperäiset oleskeluluvat | 45 |
| 8.2 | Suomen ja suomalaisten yritysten houkuttelevuus..... | 45 |
| 9 | POHDINTA | 48 |
| | LÄHTEET | 51 |
| | LIITTEET | 56 |

LYHENTEET

| | |
|----------------------------|--|
| HE | Hallituksen esitys |
| ICT-laki | Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä 908/2017 |
| Kausityölaki | Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten 907/2017 |
| Tutkija- ja opiskelijalaki | Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä tutkimuksen, opiskelun, työharjoittelun ja vapaaehtoistoiminnan perusteella 719/2018 |
| UIKL | Ulkomaalaislaki 301/2004 |
| VNA | Valtioneuvoston asetus |

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on perehtyä Suomeen suuntautuvaan työperäiseen maahanmuuttoon ja erityisesti siihen tarvittaviin oleskelulupuihin. Lisäksi perehdytään viimeisimpiin lakimuutoksiin työperäisten oleskelulupien saralla. Työperäistä maahanmuuttoa tarvitaan Suomessa kipeästi, mutta paljon on vielä tehtävä, jotta ulkomaisen osaajan palkkaamiseen vaadittava prosessi saadaan sulavaksi ja useampi heistä saadaan näkemään Suomi ensisijaisena kohteenaan. Työperäisen maahanmuuton perusteella myönnettävien oleskelulupien lisäksi työssä pyritäänkin selvittämään, mitä kehitettävää Suomella ja erityisesti suomalaisilla yrityksillä on koskien ulkomaisen työvoiman houkuttelua.

Toimeksiantajaa opinnäytetyöllä ei ole, joten aihe valikoitui oman kiinnostuksen pohjalta. Työperäistä maahanmuuttoa ja houkuttelevuutta käsitellään paljon niin politiikassa kuin mediassakin ja myös erilaisia tutkimuksia on aiheen tiimoilta saatavilla. Oman kokemuksen pohjalta yritysten näkökulma houkuttelevuustekijöihin on kuitenkin melko harvinainen ja tämän takia se valikoitui työn kulmakiveksi. Aihe on myös ajankohtainen, sillä osaajista käydään parhaillaan kovaa kansainvälistä kilpailua ja myös yritysten panosta tarvitaan maabrändin kohentamisen ohella.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kerätä kattava infopaketti herätellen lukija aiheen ajankohtaisuuteen ja tärkeyteen. Rajaus toteutetaan käsittelemällä nimenomaan kolmansista maista tulevaa työperäistä maahanmuuttoa, johon tarvitaan Suomen myöntämä oleskelulupa. Työssä keskitytään ensimmäisiin myönnettäviin oleskelulupuihin, joiden myöntämisen perusteena on työnteko Suomessa, vaikka muillakin perustein myönnettyihin oleskelulupuihin saattaa sisältyä työnteko-oikeus. Houkuttelevuustekijöissä pitäydytään yleisellä tasolla ja seikoissa, joita voidaan pitää mahdollisimman monia koskettavina.

Teoriaosuudessa käydään ensinäkin läpi perusteita työperäisen maahanmuuton tarpeellisuudelle sekä poliittisia toimia, joita on tehty ja aiotaan tehdä tilanteen korjaamiseksi. Tämän jälkeen siirrytään oleskelulupuihin ja käydään läpi työntekoon perustuvat kategoriat, joiden alla oleskelulupaa voi hakea. Tarkoituksena on selvittää, miten eri toimialoille tulevilla on täysin erilaiset kriteerit työluvan saamiseksi ja miten tarkkaan ne on jaoteltu. Seuraavassa luvussa käsitellään Suomen houkuttelevuutta lisääviä tekijöitä sekä palveluita, jotka ovat hyödyllisiä uuteen kulttuuriin ja ympäristöön saapuville maahanmuuttajille. Viimeiseksi perehdytään kirjallisuuden avulla suomalaisten työnantajien

suhtautumiseen ulkomaista työvoimaa kohtaan sekä selvitetään, onko suomalainen työkuultuuri vastaanottavaista muita kulttuureita kohtaan. Lisäksi selvitetään, mitä yritystasolla voidaan tehdä, jotta osaajia saadaan houkuteltua ja mitkä ovat seikkoja, joiden takia yritykset saattavat välttää työvoiman rekrytointia ulkomailta.

Empiirinen osuus toteutetaan kyselytutkimuksena eri toimialojen yritysten edustajille, joilla on kokemusta kansainvälisestä rekrytoinnista. Tutkimuksella pyritään selvittämään, mitä kehitettävää Suomella ja sen yrityksillä on houkuttelevuuden parantamiseksi. Tutkimuksella ei pyritä saamaan ehdottomia vastauksia, vaan lähinnä tuomaan esiin uusia näkökulmia.

Aineistona työssä käytetään pääasiassa lakia ja sen esitöitä. Työ- ja elinkeinoministeriön ja Business Finlandin yhteistyössä julkaisema, osana Talent Boost –ohjelmaa oleva Talent Boost Cookbook Finland tarjoaa myös paljon käyttökelpoista tietoa. Monikulttuurista työkuultuuria käsittelevä kirjallisuus toimii sekkin lähteenä.

2 TYÖPERÄISESTÄ MAAHANMUUTOSTA YLEISESTI

Työperäinen maahanmuutto määritellään muuttoliikkeeksi, joka tapahtuu taloudellisista syistä tai materiaalisten parannusten toivossa (European Commission 2020, viitattu 17.2.2020). Suomessa sen katsotaan edistävän työmarkkinoiden toimintaa. Työmarkkinoiden pullonkaulat saavat helpo-
tusta osaavan työvoiman maahanmuutosta, jota hallitus pyrkii toimillaan edistämään. (Työ- ja elin-
keinoministeriö 2020b, viitattu 17.2.2020.)

2.1 Työperusteisen maahanmuuton tarve

Suomessa on tällä hetkellä huutava pula työvoimasta eri aloilla, eikä tilanne ole kohentumassa väestön ikääntyessä ja huoltosuhteen heikentyessä (Euroopan muuttoliikeverkosto 2019, 21). On arvioitu, että maahan tarvitaan noin 20 000 työperäistä maahanmuuttajaa vuositasolla ja yli 50 000 osaajaa vuoteen 2021 mennessä. Yrityksille työvoiman pula tarkoittaa käytännössä estettä kas-
vulle ja näin ollen pakottaa miettimään vaihtoehtoisia ratkaisuja, kuten toimintojen siirtämistä toisiin maihin, osaavan työvoiman paikkaamista ulkomaisilla alihankkijoilla tai jättäytymistä täysin pois kasvun tavoittelusta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 20.)

25–64-vuotiaiden määrän oletetaan väestöennusteen mukaan vähenevän 50 000 henkilöllä vuo-
teen 2031 mennessä. Muut ikäluokat puolestaan kasvavat 265 000 henkilöllä samassa ajassa. (Kauppakamari 2017, viitattu 1.10.2019.) Näin suurella tarjonnan laskulla on vakavia vaikutuksia pitkän aikavälin työllisyyteen sekä julkisen talouden kestävyysasteeseen. Tästä puolestaan seuraa Suo-
men talouskasvun hidastumista tai pahimmillaan jopa pysähtymistä. Jotta julkisen talouden kestä-
vyysvaje saadaan oikaistua, on työperusteisen maahanmuuton kasvattaminen välttämätöntä, sillä
maamme nykyinen työllisten määrä ei riitä hyvinvointivaltion ylläpitoon. Vinouma korjautuu osal-
taan, kun uusien maahanmuuttajien jälkeläiset siirtyvät työllisiksi, mutta tähän menee vielä aikaa.
Jotta Suomessa voitaisiin saavuttaa 75% työllisyysaste, tulisi työllisten lisääntyä noin 150 000 hen-
gellä. Tähän vaaditaan työttömien määrän laskua, työvoiman ulkopuolisen väestön siirtymistä työ-
voimaan, nykyistä parempaa osaamista, yritysten työvoimatarvetta ja työmarkkinoiden toimivuutta
sekä myös osaavan ulkomaisen työvoiman maahanmuuttoa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 21.)

Ulkomaisen työvoiman saanti Suomeen tuo mittavia positiivisia vaikutuksia julkiseen talouteen. Mitä pysyvämpänä maahanmuuttaja näkee oleskelunsa uudessa maassa, sitä sitoutuneempi hän on työnantajaansa sekä tulevaisuuteensa työskentelymaassaan, mikä puolestaan tarkoittaa myös ansaittujen tulojen kuluttamista kohdemaassa. Maahanmuuttajien lisääntyminen kasvattaa tarjontaa ja synnyttää uusia työpaikkoja etenkin palvelusektorille. Uusia yrityksiä syntyy maahanmuuttajien toimesta paljon, mikä tuo kohdemaan markkinoille uusia tuotteita, palveluita ja innovaatioita. Yritysten kannalta kansainvälistyminen ja eri taustoista tulevien henkilöiden verkostoituminen kasvattavat niin innovaatioiden määrää kuin kansainvälistä liiketoimintaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 22.)

Erityinen tarve Suomessa on kansainvälisille erityisosaajille, joista käydään globaalia kilpailua. Alueille, joilla osaajia on saatavilla monipuolisesti tehdään huomattavasti mieluummin investointeja, sillä kansainväliset osaajat ovat vahvasti sidoksissa yritysten kasvumahdollisuuksiin, kansainvälistymiseen ja uusien kohdemarkkinoiden avaamiseen. Myös kauppa kohde- ja lähtömaan välillä lisääntyy, sekä innovaatiotoiminnan dynaamisuus kasvaa. Tällä hetkellä Suomen kilpailukyky ei ole riittävä kansainvälisten osaajien houkuttelussa, sillä olemme menettäneet joukon kansainvälisiä investointeja, niin ulkomaisia kuin kotimaisia osaajia sekä ulkomaisia virastoja ja tutkimuslaitoksia. Työmarkkinoita, korkeakouluja ja innovaatiotoimintaa on välttämätöntä saada kansainvälisemmiksi, jotta tähän saadaan muutos. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 23.)

Osaltaan osaajien puutetta selittää maassamme koulutettujen Suomen kansalaisten maastamuutto. Vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneita on viime vuosina muuttanut maasta enemmän pois kuin tullut tilalle. Muuttotappio on pysynyt kasvavana vuodesta 2009. Osittain tilanne selittyy nuorten halulla suorittaa opintojaan ulkomailla. (Tilastokeskus 2017, viitattu 2.10.2019.) Vuonna 2016 kokonaan tutkintoaan ulkomailla suorittavista suomalaisista vain neljäsosa oli varma siitä, että haluaa palata Suomeen opintojensa jälkeen. Puolet eivät osanneet sanoa, missä päin maailmaa tulevat asumaan tutkinnon suorittuaan. (Garam 2018, 41.)

2.2 Poliittinen tausta

Vuonna 2015 julkaistussa Sipilän hallitusohjelmassa tunnustetaan työperäisen maahanmuuton tarve ja luvataan tehdä sen edistämiseksi muutoksia. Niiltä osin kuin työperäinen maahanmuutto

edistää työllisyyttä, vahvistaa julkistaloutta, kohentaa huoltosuhdetta ja edistää talouden kansainvälistymistä, sitä pidetään hyvänä. Suomen innovaatiokyvyn ja osaamisen uskotaan vahvistuvan suomalaisen yhteiskunnan ja maahanmuuttajien tuomien kulttuurien kohdatessa. Myös tarve kilpailla ulkomailla opiskelevista suomalaisnuorista noteerataan. Tarvehankinnasta ei haluta luopua. EU-alueen ulkopuolelta tuleville sitä halutaan kuitenkin lieventää, jotta erityisosaajien työllistäminen nopeutuu, alueellinen ja alakohtainen työllisyys saadaan turvattua ja käytännön prosessit helpotettua. (Valtioneuvoston kanslia 2015, 37-38.)

Marinin hallitusohjelma julkaistiin loppuvuodesta 2019. Aktiivisen työperäisen maahanmuuton tarve tunnustetaan ja tavoitteeksi asetetaan sen lisääminen erityisesti työvoimapolusta kärsivillä aloilla sekä erityisosaajien, opiskelijoiden ja tutkijoiden osalta. Kansainvälisten osaajien sijoittuminen Suomeen ja asiantuntemuksen hyödyntäminen yritysten kasvussa, kansainvälistymisessä ja uudistumisessa sekä investointien kasvussa nähdään tärkeänä. Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymiseen halutaan kiinnittää myös huomiota. Työperusteisten oleskelulupien käsittelyaikoja aiotaan lyhentää ja varmistaa, että töitä tehdään työntekoon tarkoitettulla luvalla. Ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä halutaan myös torjua. (Valtioneuvosto 2020, viitattu 16.2.2020.)

Hallituksen Talent Boost –toimenpideohjelma on poikkihallinnollinen maahanmuuton ohjelma, jolla keskitytään yritysten kasvuun ja kansainvälistymiseen, TKI-toiminnan kärki- ja kasvualojen kannalta olennaisiin osaajiin sekä työvoimasta kärsiviin aloihin. Ohjelmassa otetaan huomioon kansainväliset erityisasiantuntijat, työntekijät, opiskelijat ja tutkijat. Tavoitteena on nostaa Suomen houkuttelevuutta osaajien ja heidän perheidensä silmissä. Talent Boost käynnistettiin vuonna 2017 Juha Sipilän hallituksen päätöksestä, jolloin se keskittyi kansainvälisiin erityisasiantuntijoihin. Antti Rinteen ja Marinin hallitukset jatkavat ja laajentavat ohjelmaa koskemaan työvoiman maahanmuuttoa yleisesti. Kansainvälisten opiskelijoiden ja tutkijoiden Suomeen integroitumiseen keskitytään myös entistä enemmän. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020a, viitattu 4.2.2020.)

Vuoden 2020 alussa työvoiman, opiskelijoiden ja tutkijoiden maahanmuuton hallinto siirrettiin sisäministeriöltä työ- ja elinkeinoministeriölle. Siirto sisältää muun muassa politiikan- ja lainsäädännön valmistelut. Tavoitteena siirrolla on vahvempi sidos maahanmuuttopolitiikan sekä työllisyys- koulutus-, elinkeino- ja innovaatiopolitiikan välillä. On herätty siihen, että Suomi tulee jäljessä työperusteisen maahanmuuton tarpeen tiedostamisessa verrattuna esimerkiksi muihin pohjoismaihin. Huomiota on kiinnitetty myös oleskelulupaprosesseihin, jotka ovat venyneet liian pitkiksi ja ne aiotaan

käydä kokonaisvaltaisesti läpi. Työnteon perusteella myönnettäville oleskeluluville aiotaan saavuttaa yhden kuukauden määräaika. Tähän aiotaan päästä tekemällä muutoksia lainsäädäntöön, kehittämällä ja automatisoimalla prosesseja, kehittämällä menettelytapoja sekä osoittamalla lisää resursseja. Saatavuusharkinnasta ei aiota luopua. (Haatainen 2020, 2-5.)

3 ULKOMAISEN TYÖVOIMAN MAAHANTULO

Kolmansien maiden kansalaisilla tarkoitetaan muita, kuin Euroopan unionin jäsenvaltioiden sekä Islannin, Liechtensteinin, Norjan ja Sveitsin kansalaisia (UlkL 3 § k. 2). Euroopan unionin perusoikeuskirjasta käy ilmi, että niillä kolmansien maiden kansalaisilla, jotka ovat saaneet luvan tehdä työtä jäsenvaltioiden alueella, on oikeus unionin kansalaisten kanssa yhteneviin työehtoihin (Euroopan unionin perusoikeuskirja 2012/C 326/02. 15 artikla 3. kohta). Tästä voidaan päätellä, että toisin kuin unionin kansalaisilla, kolmansien maiden kansalaisilla ei ole samanlaista oikeutta vapaaseen liikkumiseen, työntekoon tai yritystoiminnan harjoittamiseen EU:n jäsenvaltioiden alueella. Kolmansien maiden kansalaisilta vaaditaan siis työntekoon aina asianmukainen lupa. (Kallio, Kotkas & Palander 2018, 175.) Suomessa on tästä yleiseurooppalaisesta lainsäädännöstä huolimatta käytössä oma kansallinen lainsäädäntö, jonka mukaan ulkomaalaisella on työnteko-oikeus ansiotyöhön oleskeluluvan, viisumin tai viisumivapauden nojalla tai muulla laissa säädetyllä perusteella (UlkL 3 § k. 6b). Ulkomaisen työvoiman maahantulolle on luotu näin ollen monia eri vaihtoehtoja. Vaihtoehtoista valitaan tapauskohtaisesti oikea sen perusteella, mikä työ tai tehtävä on kyseessä, kuinka kauan se kestää ja missä ominaisuudessa työtä tehdään. (Kallio ym. 2018, 173.)

Lähtökohtaisesti voidaan ajatella, että kolmannen maan kansalaisen tulee hankkia työntekoa varten työntekijän oleskelulupa (Kallio ym. 2018, 176). Vuonna 2018 suurin osa myönnetyistä työperusteisista oleskeluluvista oli juuri työntekijän oleskelulupia eli niihin vaadittiin osaratkaisun tekeminen. Työntekijän oleskeluluvalla tehdään pääasiassa suorittavaa työtä esimerkiksi rakennus-, siivous- ja maatalousaloilla. Tällaisia oleskelulupia myönnettiin vuonna 2018 3 424 kappaletta, kun kaikkiaan työnteon perusteella lupia myönnettiin 6 751 kappaletta. (Euroopan muuttoliikeverkosto 2019, 19.) Muita perusteita, joiden nojalla työtä voidaan tehdä, ovat viisumi tai viisumivapaus, kausityölupa, toisen Schengen-valtion myöntämä oleskelulupa tai pitkäaikaiseen oleskeluun tarkoitettu viisumi, yrittäjän oleskelulupa, ansiotyötä varten myönnettävä muu oleskelulupa tai muulla perusteella myönnetty oleskelulupa (Kallio ym. 2018, 176). Tässä opinnäytetyössä perehdytään lupiin, joiden ensisijaisena myöntämisen kriteerinä on työnteko, joten kaikkia näistä perusteista ei käsitellä, vaikka ne oikeuttaisivatkin työntekoon.

3.1 Oleskelulupa

Ulkomaalaislaki on säädetty toteuttamaan ja edistämään hyvää hallintoa ja oikeusturvaa ulkomaalaisasioissa. Kyseistä lakia ja sen nojalla annettuja säännöksiä sovelletaan, kun kyseessä on ulkomaalaisen maahantulo, maastalähtö, oleskelu tai työnteko. (UlkL 1-2 §.) Jotta oleskelulupa voidaan myöntää, tulee ulkomaalaisella olla voimassa oleva matkustusasiakirja. Poikkeustapauksessa oleskelulupa voidaan myöntää myös matkustusasiakirjan puuttuessa. (UlkL 35 §.) Työnteko ei kuitenkaan ole tälle riittävä peruste. Perusteena oleskeluluvan myöntämättä jättämiselle voidaan pitää yleisen järjestyksen, turvallisuuden, kansanterveyden tai Suomen kansainvälisten suhteiden vaarantamista. On myös mahdollista, että henkilön maahantulo ja kauttakulku tulee estää Suomea sitovan kansainvälisoikeudellisen velvoitteen tai Euroopan unionista tehdyn sopimuksen nojalla. Mikäli voidaan perustellusti epäillä, että ulkomaalaisen tarkoituksena on maahantulon tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen, jätetään oleskelulupa myös myöntämättä. (UlkL 36§.) Näiden perusteiden painoarvo vaihtelee sen mukaan, haetaanko ensimmäistä oleskelulupaa vai onko ulkomaalainen oleskellut maassa jo pidempään sekä millainen oleskelulupa ulkomaalaisella on aikaisemmin ollut (HE 28/2003 vp, 138).

Oleskelulupia myönnetään Suomessa joko määräaikaisina tai pysyvinä (UlkL 33.1 §). Luvat, jotka myönnetään työnteon perusteella, ovat kuitenkin aina määräaikaisia (Kallio ym. 2018, 181). Määräaikaiset oleskeluluvat ovat joko tilapäis- tai jatkuvaluonteisia (UlkL 33.2 §). Tilapäinen oleskelulupa myönnetään tilapäistä työntekoa varten ja jatkuva oleskelulupa jatkuvaluonteista työntekoa varten (UlkL 45 § k. 1 & 47 § k. 2). Jos oleskelulupaan vaaditaan saatavuusharkinta ja TE-toimiston myöntämä osapäätös, kutsutaan sitä työntekijän oleskeluluvaksi. Muussa tapauksessa myönnetään työntekoa varten muu oleskelulupa ansiotyötä varten. Lähtökohtaisesti voidaan ajatella, että kaikki työnteon perusteella myönnettävät oleskeluluvat myönnetään aina jatkuvina ja tilapäisinä vain poikkeustapauksissa. (Kallio ym. 2018, 181-182.)

Työperusteisia oleskelulupia koskee myös toimeentuloedellytys. Sekä työntekijän oleskelulupaa, että ansiotyötä varten myönnettävää muuta oleskelulupaa koskee vaatimus siitä, että ansiotuloilla pystytään turvaamaan toimeentulo koko oleskeluluvan voimassaolon ajan (UlkL 73 & 77 §). Ulkomaalaislain 39 §:ssä mainittuun yleiseen toimeentuloedellytykseen verrattuna työperusteisissa luvissa vaatimus on tiukempi, sillä huomioon ei voida ottaa esimerkiksi omia säästöjä (HE 129/2017 vp, 4-5). Vaatimusta tiukentaa entisestään se, että toimeentulon täyttymistä arvioidaan vain sen työn perusteella, jota varten ensimmäistä oleskelulupaa haetaan (HE 139/2013 vp, 32). Ansiotyöstä

saatavan palkan tulee olla vähintään sen minimipalkan suuruinen, joka käy ilmi työsuhteeseen sovellettavasta työehtosopimuksesta. Mikäli työehtosopimusta ei ole, vuonna 2020 bruttopalkan tulee olla vähintään 1 236 euroa. (Maahanmuuttovirasto 2020b, viitattu 11.3.2020).

3.1.1 Hakuprosessi

Ensimmäisen oleskeluluvan hakeminen on tehtävä siinä maassa, jossa hakija laillisesti oleskelee, ennen kuin saapuu Suomeen joitain poikkeustilanteita lukuun ottamatta (UlkL 60.1 §). Joskus hakija saattaa olla jo Suomessa ja poistuminen maasta pelkästään oleskeluluvan hakemiseksi olisi perusteetonta ja epätarkoituksenmukaista. Työtä ei saa kuitenkaan tulla hakemaan maahan matkailutarkoituksessa. Lupaa haettaessa tulee työpaikan olla tiedossa ja varmistettu (Kallio ym. 2018, 182-183). Ulkomailta haettaessa hakemus jätetään Suomen edustustolle, toisen Schengen-valtion edustustolle tai ulkoiselle palveluntarjoajalle. Suomesta haettaessa hakemus jätetään Maahanmuuttovirastolle. (UlkL 60.3 §.)

Hakemuksen jättämisen yhteydessä oleskeluluvan hakijalta otetaan oleskelulupakorttia varten sormenjäljet jokaisesta sormesta. Lisäksi hakemukseen liitetään hakijan kasvokuva. (UlkL 60 d §.) Hakemus voidaan jättää sähköisesti Enter Finland –asiointipalvelussa, mutta myös tässä tapauksessa vaaditaan henkilökohtainen käynti joko Suomen edustustossa ulkomailla tai Maahanmuuttoviraston palvelupisteessä Suomessa (Maahanmuuttovirasto 2020a, viitattu 14.1.2020). Valmis oleskelulupakortti toimitetaan edustustoon, josta hakija voi sen noutaa ja näin ollen hänellä on oleskelulupakortti hallussaan jo maahan saavuttaessa. Oleskelulupakortin biometrisiä tunnisteita verataan rajalla kortin haltijan tunnisteisiin. (HE 21/2018 vp, 7.)

3.1.2 Työntekijän oleskelulupa

Työntekijän oleskelulupia koskee oma järjestelmä, jolla pyritään tukemaan työvoiman saatavuutta suunnitelmallisesti, nopeasti ja joustavasti samalla huomioiden työnantajien ja ulkomaalaisten työntekijöiden oikeusturva ja markkinoilla jo olevan työvoiman mahdollisuus työllistyä (UlkL 70 §). Jotta työntekijän oleskelulupa voidaan myöntää, tulee Työ- ja elinkeinoministeriön tehdä hakemukseen ensin tapauskohtainen harkinta. Harkinnassa selvitetään ensinäkin, onko tarkoitettuun työhön saatavilla kohtuullisessa ajassa sopivaa, työmarkkinoilla käytettävissä olevaa työvoimaa. (UlkL 73

§.) Tätä menettelyä kutsutaan saatavuusharkinnaksi. Työmarkkinoilla käytettävissä olevan työvoiman piiriin lasketaan EU:n jäsenvaltioiden ja ETA-valtioiden kansalaiset sekä laillisesti oleskelevat työntekoon oikeutetut kolmannen maan kansalaiset. (Kallio ym. 2018, 180-181.) Jos oleskelulupa myönnetään, se ei saa estää tällaisen henkilön työllistymistä. Lisäksi varmistetaan, että oleskeluluvan hakija täyttää edellytykset, mikäli työssä vaaditaan erityistä pätevyyttä tai hyväksytyä terveydentilaa. Työnantajan puolesta hakemukseen liitetyt selvitykset ja vakuutus myös tarkastetaan, jotta ne ovat säädetyn mukaiset. (UlkL 73 §.) Jos Työ- ja elinkeinoministeriön tekemä osapäätös on myönteinen, eikä ulkomaalaislain 36 §:n mukaisia esteitä ole, myöntää Maahanmuuttovirasto työntekijän oleskeluluvan (UlkL 83.2 §).

Työntekijän oleskeluluvalla voidaan työskennellä yhdellä tai useammalla ammattialalla ja vain erityisestä syystä se voidaan rajata koskemaan vain tietyn työnantajan palvelusta (UlkL 74 §). Lähtökohtaisesti siis kaikki työntekijän oleskeluluvat myönnetään koskemaan yhtä tai useampaa ammattialaa (HE 139/2013 vp, 32). Tällä pyritään takaamaan työmarkkinoiden toimivuus ja tarkoituksenmukaisuus rajoittamatta työntekijöiden liikkuvuutta liikaa. Toisaalta ammattialakohtaisuuden avulla työvoimaa voidaan ohjata niille aloille, joissa esiintyy esimerkiksi työvoimapulaa. (HE 28/2003 vp, 168.) Ammattialaa koskevalla oleskeluluvalla ulkomaalaisella on mahdollisuus työskennellä useamman kuin yhden työnantajan alaisuudessa, kunhan työt ovat samalla ammattialalla. Lupa voidaan myöntää mille tahansa ammattialalle, eikä sille voida asettaa maantieteellisiä rajoituksia. Jos ulkomaalainen haluaa kuitenkin vaihtaa ammattialaa tai tietyissä tapauksissa työnantajaa, tulee hänen hakea uusi työntekijän oleskelulupa. (Kallio ym. 2018, 190-191.)

3.1.3 Muu oleskelulupa ansiotyötä varten

Muu oleskelulupa ansiotyötä varten on oleskelulupa, joka myönnetään ilman työ- ja elinkeinoministeriön tekemää osapäätöstä (UlkL 3 § k. 6a). Tällainen oleskelulupa voidaan myöntää henkilölle, joka toimii yrityksen yli- tai keskijohdon taikka erityisosaamista vaativissa asiantuntijatehtävissä, ammattimaisesti urheilijana, valmentajana taikka urheilutuomarina, uskonnollisen tai aatteellisen yhteisön palveluksessa tai ammattimaisesti tieteen, kulttuurin taikka taiteen alalla lukuun ottamatta tutkijoita ja ravintolamusikoita. Lisäksi listaan voidaan lisätä kansainvälisten järjestöjen tai valtioiden välisten virallisten yhteistyöhön liittyvien tehtävien parissa työskentelevät. (UlkL 77§ k.1-5.) Näissä tehtävissä ei nähdä tarvetta saatavuusharkinnalle, sillä työntekijällä on joko erityisosaamista tai työnteko perustuu työntekijän henkilöön liittyvään olosuhteeseen (Kallio ym. 2018, 193).

Huomattavaa on, että näihin tehtäviin on työnteko-oikeus myös ulkomaalaisilla, joille on myönnetty oleskelulupa muulla perusteella (UlkL 78.2 §).

Joissain tapauksissa työnantajalla tai toimeksiantajalla ei ole toimipaikkaa Suomessa, jolloin tietuille aloille voidaan myöntää muu oleskelulupa ansiotyötä varten. Ammattimaisesti joukkoviestintän alalla toimivat ovat yksi näistä. (UlkL 77§ k.6.) Säännöksen katsotaan sisältävän myös muita tehtäviä kuin kirjeenvaihto ja uutistoimitustyö. Sitä voidaan soveltaa esimerkiksi kuvaus- ja ääniryhmän jäseniin. (Kallio ym. 2018, 194.) Myös markkinoita tutkiville, yrityksen sijoittautumista Suomeen valmisteleville, tilauksista neuvotteleville, tilauksia hankkiville tai niiden toimeenpanoa valvovalle tai muissa vastaavissa tehtävissä toimiville voidaan myöntää muu oleskelulupa ansiotyötä varten, mikäli työnantajalla tai toimeksiantajalla ei ole toimipaikkaa Suomessa (UlkL 77§ k.7).

Myös henkilö, joka on suorittanut tutkinnon tai tutkimuksen loppuun Suomessa ja jonka maassa oleskelun pääasiallinen tarkoitus on työnteko, voi saada muun oleskeluluvan ansiotyötä varten (UlkL 77 § k. 8). Muuta oleskelulupaa ansiotyötä varten ei kuitenkaan voida myöntää ammattimaisesti tieteen alalla toimivalle tutkijalle. Jos työ on muuta ammattimaista tieteen parissa toimintaa kuin tutkijana toimintaa, se voidaan myöntää. (HE 21/2018 vp, 69.)

Tiettyjä ajallisesti rajoitettuja työtehtäviä varten myönnetään muu oleskelulupa ansiotyötä varten. Näitä ovat ensinäkin enintään vuoden työskentelevät kutsun tai sopimuksen nojalla vierailevat opettajat, luennoitsijat, kouluttajat tai konsultit. (UlkL 77 § k.9.) Joukkoon eivät kuulu ainoastaan korkeakouluissa, ammattikorkeakouluissa ja opettajanvaihto-ohjelmiin sisältyvässä muissa oppilaitoksissa työskentelevät, vaan myös kouluttajat, konsultit sekä esimerkiksi työ kansanopistoissa ja yrityksissä (HE 28/2003 vp, 171). Toiseksi, enintään kuusi kuukautta kestävään, yksittäisen ulkomailta tuodun tai maasta ulkomaille vietävän koneen, laitteen, tuotantolinjan tai asiantuntijajärjestelmän toimitussopimukseen sisältyvän työn tekijät kuuluvat ajallisesti rajoitettuihin työtehtäviin. Kolmantena ovat työt, jotka sisältyvät valtioiden väliseen sopimukseen tai kansalaisjärjestöjen vaihto-ohjelmiin ja kestävät enintään 18 kuukautta. (UlkL 77 § k.10-11.)

3.1.4 Tutkijan oleskelulupa

Tutkijoille myönnettäviä oleskelulupia koskee vuonna 2018 voimaan astunut laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä tutkimuksen, opiskelun, työharjoittelun ja

vapaaehtoistoiminnan perusteella. Lailla pantiin täytäntöön Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2016/801 eli tutkija- ja opiskelijadirektiivi. (Tutkija- ja opiskelijalaki 1 §.) Uuden direktiivin myötä tuli mahdolliseksi siirtyä ensimmäisen valtion myöntämällä luvalla toiseen jäsenvaltioon suorittamaan osa tutkimusta (HE 21/2018 vp, 4). Niinpä lakiin säädettiin, että jos tutkija on saanut ensimmäisessä jäsenvaltiossa tutkijan oleskeluluvan ja täyttää tietyt edellytykset, voi hän tulla Suomeen enintään kahdeksi vuodeksi ja suorittaa osan tutkimuksestaan jossakin tutkimusorganisaatiossa (Tutkija- ja opiskelijalaki 17 §).

Tutkijalla tarkoitetaan kolmannen maan kansalaista, joka on hankkinut tohtorintutkinnon tai tohtoriohjelmaan pääsyn mahdollistavan ylemmän korkeakoulututkinnon, tullut valituksi tutkimusorganisaation toimesta ja saanut oikeuden päästä suorittamaan jäsenvaltion alueelle sellaista tutkimustoimintaa, johon tällaista tutkintoa yleensä vaaditaan (Tutkija- ja opiskelijalaki 4 § k. 2). Määritelmässä kuka on tutkija, merkitystä on työhön liittyvillä seikoilla, eikä rahoituksen lähteeseen liittyvillä seikoilla (HE 21/2018 vp, 50). Tutkijan oleskelulupa myönnetään, jos hakija on tehnyt tutkimusorganisaation kanssa pykälän 5 mukaisen sopimuksen (Tutkija- ja opiskelijalaki 6.1 §). Uuden lain myötä tutkijoita ei enää jaotella tutkijoiksi ja jatko-opiskelijoiksi oikeussuhteen ja siihen liittyvän rahoituksen perusteella, vaan kaikille myönnetään sama tutkijan oleskelulupa (HE 21/2018 vp, 52). Toimeentulon tulee olla turvattu ansiotyöstä saatavilla tuloilla tai jos kyseessä on jokin muu kuin työsuhde, ulkomaalaislain 39 §:ssä säädetyllä tavalla. Tutkijan oleskeluluvat myönnetään jatkuvina kahdeksi vuodeksi tai jos sopimus on voimassa alle tämän ajan, niin enintään sen voimassaoloajaksi (Tutkija- ja opiskelijalaki 6 §).

3.1.5 Työharjoittelijan oleskelulupa

Työharjoittelijoiden oleskeluluvista säädetään samassa laissa kuin tutkijoiden oleskeluluvista. Työharjoittelua koskeva sääntely siirrettiin ulkomaalaislain 5 luvusta kokonaan erilliseen lakiin asian selkeyttämiseksi. (HE 21/2018 vp, 55.) Lain mukaan harjoittelijoiksi luetaan kolmannen maan kansalaiset, joille on myönnetty oikeus päästä osallistumaan sellaiseen työsuhteeseen harjoitteluun, josta kertyy tietoa ja kokemusta ammatillisessa toimintaympäristössä (Tutkija- ja opiskelijalaki 4 § k. 4). Työharjoittelua varten voidaan myöntää oleskelulupa ensinäkin, jos korkeakoulututkinnon suorittamisesta on kulunut enintään kaksi vuotta sitä hakiessa tai hakija osallistuu opinto-ohjelmaan, joka johtaa korkeakoulututkintoon. Toiseksi, harjoittelu voi sisältyä valtioiden väliseen sopimukseen tai kansalaisjärjestöjen vaihto-ohjelmaan. Kolmas vaihtoehto on, että hakija on 18-30-

vuotias ja opiskelee suomea tai ruotsia ulkomaisessa korkeakoulussa tai harjoittelun ala vastaa muuten opintoja tai tutkintoa. (Tutkija- ja opiskelijalaki 8.1 § k. 1-3.)

Jotta oleskelulupa voidaan myöntää työharjoittelun perusteella, tulee toimeentulon olla turvattu ansiotyöstä saatavalla tulolla (Tutkija- ja opiskelijalaki 8.2 §). Tämän lisäksi hakijalta pitää löytyä varat paluukustannuksia varten. Riittäväksi toimeentuloksi katsotaan vähintään työehtosopimuksen mukaan maksettu harjoittelijan palkka tai työehtosopimuksen puuttuessa työttömyysturvalain työssä-oloehdon mukaisen päivärahaoikeuden täyttävä määrä. (HE 21/2018 vp, 55-56.) Vastaanottavan yksikön tulee esittää todistus siitä, ettei harjoittelulla korvata työpaikkaa. Lisäksi hakijalla pitää olla voimassa olevat säännökset ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaiset ehdot täyttävä harjoittelusopimus. Harjoittelu voi olla kestoltaan enintään 18 kuukautta ja oleskelulupa myönnetään tilapäisenä täksi ajaksi. (Tutkija- ja opiskelijalaki 8.3 §.) 18 kuukauden kesto on huomattavasti pidempi kuin EU:n tutkija- ja opiskelijadirektiivissä säädetty kuuden kuukauden kesto, mutta lainsäädäntö haluttiin pitää yhdenmukaisena sen kanssa, mitä ulkomaalaislaissa säädettiin työharjoittelijoiden oleskelulupiin liittyen ennen direktiivin voimaantuloa (HE 21/2018 vp, 56).

3.1.6 Vapaaehtoistoiminta

Vapaaehtoistoiminnan perusteella myönnettävä oleskelulupa on täysin uusi lupaperuste, jollaista ei oltu käsitelty ulkomaalaislaissa ennen tutkija- ja opiskelijalain voimaantuloa vuonna 2018. Kyseessä on vain erityistilanteissa myönnettävä lupa. (HE 21/2018 vp, 56.) Lupa myönnetään selkeistä vapaaehtoistoimintaa varten, joka tapahtuu unionin vapaaehtoisohjelmien puitteissa. Vapaaehtoisen ja vastaanottavan yksikön tulee laatia toiminnasta sopimus. Toimeentulon tulee olla turvattu ulkomaalaislain 39 §:ssä säädettyllä tavalla. (Tutkija- ja opiskelijalaki 9.1-2 §.) Vapaaehtoisen tulee olla iältään 17–30 -vuotias ja vapaaehtoistoiminta saa kestää yleensä 2–12 kuukautta (HE 21/2018 vp, 56). Lupa myönnetään enintään yhdeksi vuodeksi tilapäisenä (Tutkija- ja opiskelijalaki 9.3 §).

3.1.7 ICT-oleskelulupa

Vuonna 2018 astui voimaan myös laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä (ICT-laki 32 §). Lailla pantiin täytäntöön Euroo-

pan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/66/EU eli ICT-direktiivi (ICT-laki 1 §). Direktiivissä säädetään sellaisten johtajien, asiantuntijoiden ja harjoittelijoiden maahantuloedellytyksistä ja oikeuksista, jotka lähetetään kolmannesta maasta Euroopan unionin alueelle saman yrityksen palvelukseen. Aiemmista direktiiveistä ja kansallisista luvista poiketen uuden direktiivin mukaan ensimmäisen valtion myöntämällä luvalla on sallittua siirtyä toiseen jäsenvaltioon oleskelemaan ja työskentelemään, jos kyseessä on saman yrityksen tai yritysryhmän eri jäsenvaltioissa toimivien yksiköiden välillä siirtyminen. (HE 80/2017 vp, 6.)

ICT-direktiivin täytäntöönpanon edellyttämänä Suomessa otettiin käyttöön kaksi uutta lupatyyppiä (HE 80/2017 vp, 36). Ensimmäinen niistä on ICT-oleskelulupa, jota sovelletaan niihin ICT-direktiivin mukaisiin sisäisen siirron saaneisiin työntekijöihin, joiden ensimmäinen oleskeluvaltio unionin alueella on Suomi (ICT-laki 5 § k. 12). Jotta ICT-oleskelulupa voidaan myöntää, tulee vastaanottavan yksikön ja kolmannessa maassa sijoittautuvan yrityksen todistetusti kuulua samaan yritykseen tai yritysryhmään. Siirron saajan tulee olla ollut saman yrityksen palveluksessa 3–12 kuukautta paitsi työsuhteisten harjoittelijoiden 3–6 kuukautta. Lisäksi pitää esittää työsopimus ja tarvittaessa työnantajan komennuskirje. Siirron saaneella tulee olla vaadittava ammattipätevyys ja tarvittava kokemus tai harjoittelijoiden tapauksessa yliopistotutkinto. (ICT-laki 7 § k. 1-5.) Lupa myönnetään jatkuvana yrityksen sisäisen siirron ajaksi (ICT-laki 11.1 §).

ICT-luvalla liikkuminen Euroopan unionin jäsenvaltioiden alueella jaotellaan lyhytaikaiseen ja pitkäaikaiseen liikkumiseen. Lyhytaikaisen liikkumisen puitteissa ICT-oleskeluluvan toisessa jäsenvaltiossa saanut kolmannen maan kansalainen saa oleskella ja työskennellä 90 päivää minkä tahansa 180 päivän jakson aikana Suomessa sijaitsevan saman yritysryhmän yksikössä. (ICT-laki 15 §.) Ensimmäisessä jäsenvaltiossa sijaitsevan vastaanottavan yksikön tulee tehdä siirtymisestä ilmoitus Maahanmuuttovirastolle (ICT-laki 16.1 §). Pitkäaikainen liikkuminen puolestaan käsittää yli 90 vuorokauden oleskelun ja työskentelyn samassa yrityksessä tai yritysryhmään kuuluvassa yksikössä. Tätä varten tulee hakea liikkuvaa ICT-oleskelulupaa. (ICT-laki 23 §.) Pitkäaikaista liikkumista voidaan pitää lähes samana asiana kuin Suomeen muuttoa ja se oikeuttaa lähes yhdenvertaiseen kohteluun Suomen kansalaisen kanssa, mistä syystä pidettiin tarpeellisena, että tässä tilanteessa haetaan oleskelulupaa, eikä siirto onnistu esimerkiksi lyhytaikaisesta liikkumisesta tutulla ilmoitusmenettelyllä. Hakumenettely on kuitenkin tehty kevyeksi verrattuna perinteiseen oleskelulupamenettelyyn. (HE 80/2017 vp, 56&63.) Liikkuva ICT-oleskelulupa voidaan myöntää enintään siksi ajaksi kun ensimmäisen jäsenvaltion myöntämä ICT-oleskelulupa on voimassa, mutta yleensä

se myönnetään suunnitellun oleskelun ajaksi. Lupa myönnetään lajiltaan jatkuvana. (ICT-laki 26.1 §.)

3.1.8 Euroopan unionin sininen kortti

Korkean tulotason omaaville erityisasiantuntijoille otettiin vuonna 2012 käyttöön oma oleskelulupa, jonka käsittely tehdään kevyemmässä lupamenettelyssä (Kallio ym. 2018, 199). EU:n sininen kortti perustuu EU:n erityisosaajadirektiiviin ja oikeuttaa oleskeluun ja työntekoon jäsenvaltion alueella korkeaa pätevyyttä vaativan työn parissa. Erityinen ammattipätevyys osoitetaan korkea-asteen tutkinnolla. (UlkL 3 § k. 26-27.) Jotta lupa voidaan myöntää, tulee kolmannen maan kansalaisen esittää työsopimus, joka on vähintään vuoden mittainen ja vaatii korkeaa pätevyyttä. Myös yleisten edellytysten oleskeluluvan myöntämiselle tulee olla olemassa. Sovitun palkan tulee olla vähintään 1,5-kertainen siihen verrattuna, mitä keskimääräinen palkansaaja tienaa. (UlkL 81.1 §.) Palkkakynnyks perustuu Tilastokeskuksen Eurostatille toimittamiin vuosiansiotietoihin ja sen voi tarkistaa Maahanmuuttoviraston verkkosivuilta. Palkan arvioinnissa ei voida ottaa huomioon luontoisetuja tai päivärahoja. (HE 37/2011 vp, 36-37.)

Sinisen kortin myöntämisedellytykset ovat muutoin kuin ulkomaalaislain 73.1 §:n 1-2 kohdassa mainitun harkinnan osalta yhtenevät työntekijän oleskeluluvan kanssa (UlkL 81.2 §). Lupaa myönnettäessä ei tarvitse siis tarkistaa, onko työhön saatavilla kohtuullisessa ajassa työmarkkinoilla käytettävissä olevaa työvoimaa tai huolehtia, ettei tällaisen henkilön työllistyminen esty, jos oleskelulupa myönnetään. Muita pykälän kohtia kuitenkin sovelletaan, joten esimerkiksi kolmannen kohdan perusteella lupa voidaan myöntää vain erityisen pätevyyden ja hyväksytyt terveydentilan omaavalle henkilölle, jos nämä ovat vaatimuksia. (UlkL 73.1 § k. 1-3.) Mikäli EU:n sinisen kortin myöntämisen edellytykset eivät hakijan kohdalla täyty, voidaan hänelle myöntää työntekijän oleskelulupa tai muu oleskelulupa työnteon perusteella (HE 37/2011 vp, 37).

3.2 Kausityö

Vuonna 2018 tuli voimaan laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten. Lailla pantiin täytäntöön Euroopan parlamentin ja neuvoston kausityödirektiivi 2014/36/EU. (Kausityölaki 1 §.) Uudella lainsäädännöllä haluttiin luoda

yksinkertainen ja mahdollisimman kevyt ja joustava lupamenettely. Kausityövoiman tarve tulee pysyä täyttämään nopeasti ja pitämällä hallinnollisista menettelyistä aiheutuva vaiva minimissä. (HE 80/2017 vp, 45.) Kausityölakia sovelletaan kausiluonteiseen toimintaan maatalouden ja matkailun aloilla (Kausityölaki 1.2 §). Näihin aloihin kuuluvat muun muassa kasvinviljely, kotieläintalous, metsänhoito, majoitus- ja ravitsemistoiminta sekä hiihto- ja laskettelukeskukset (VNA 966/2017 1 §). Siltä osin, kun kausityölain säännökset eivät poikkea ulkomaalaislaista, sovelletaan ulkomaalaislain säännöksiä maahantulon, maastalähdön sekä oleskelun ja työnteon osalta (Kausityölaki 2 §).

Kausityöluonteisella toiminnalla tarkoitetaan kausittaisiin olosuhteisiin liittyvää toistuvaa tapahtumaa tai tapahtumasarjaa, joka edellyttää tiettyyn aikaan vuodesta huomattavasti enemmän työvoimaa kuin tavallinen toiminta. Kausityöntekijällä puolestaan tarkoitetaan kolmannen maan kansalaista, joka työskentelee tilapäisesti, laillisesti ja kausityöluonteisesti hänen ja Suomeen sijoittautuneen työnantajan välillä tehdyn työsopimuksen perusteella. (Kausityölaki 3 § k. 2-3.) Kausityöntekijä palaa siis aina työn päätyttyä kotimaahansa, eikä kausityöntekijäksi katsota Suomessa vakituisesti asuvaa henkilöä, joka hakeutuu samankaltaiseen työhön (HE 80/2017 vp, 65). Kausityöhön oikeuttavia lupia ovat kausityötodistus, kausityöviisumi sekä kausityöoleskelulupa, joista myönnetään jokin riippuen työskentelyn kestosta ja siitä, onko luvan hakija sellaisen maan kansalainen, joka ei tarvitse viisumia Schengen-alueelle saapumista varten (Kausityölaki 3 § k. 4-7).

Kausityöviisumi ja kausityötodistus koskevat alle 90 päivää kestävästä kausityöskentelystä. Sellaisen maan kansalaisen, joka tarvitsee viisumin tullakseen Schengen-alueelle, tulee hakea kausityöviisumia. (Kausityölaki 5.2 §.) Kausityötä ei voi nykyisen sääntelyn mukaan tehdä enää muuhun tarkoitukseen kuin kausityöhön myönnetyllä viisumilla, mikä on selkeä muutos verrattuna aiempaan sääntelyyn (Kallio ym. 2018, 223). Viisumivapaasta maasta tulevan pitää puolestaan hakea kausityötodistusta. (Kausityölaki 5.2 §.) Kausityöviisumia haetaan aina ulkomailla Suomen edustustolta. Kausityötodistushakemus jätetään Maahanmuuttovirastolle. (Kausityölaki 9 §.) Viisumivapaasta maasta tulevat hakijat voivat lähettää kausityölupahakemuksen Maahanmuuttovirastolle postitse ennen maahantuloa tai henkilökohtaisesti maahantulon jälkeen. Hakijan henkilöllisyyden todistaminen ei ole edellytys tällaista lupaa myönnettäessä. (HE 80/2017 vp, 69-70.) Kausityöoleskelulupa puolestaan vaaditaan yli 90 päiväksi kausitöihin tulevalta henkilöltä (Kausityölaki 5.3 §). Sitä haetaan aina ulkomailla Suomen edustustolta tai sähköisesti Maahanmuuttovirastolta ennen maahan saapumista (Kausityölaki 9.3 §). Oleskelulupakorttia varten vaaditaan kuitenkin aina biometristen tunnistusten antaminen henkilökohtaisesti (UIKL 60 d.1 §).

Hakiessaan kausityöhön oikeuttavaa lupaa kolmannen maan kansalaisen tulee esittää voimassa oleva työsopimus tai sitova työtarjous, joka koskee kausityön tekemistä Suomeen sijoittautuneelle työnantajalle. Sopimuksessa tai työtarjouksessa pitää määritellä työpaikka ja työn luonne, työsuhteen kesto, palkka, työtunnit, mahdollisen palkallisen loman pituus, muut merkitykselliset työehdot, työsuhteen alkamispäivä sekä osoitus siitä, että työntekijälle järjestetään asianmukainen majoitus. Näiden ehtojen tulee täyttää se vähimmäistaso, mikä Suomessa sovellettavassa lainsäädännössä on säädetty ja työehtosopimuksessa määrätty. (Kausityölaki 6.1-2 §.) Kaikkien kausityölupaa hakvien tulee esittää samat selvitykset riippumatta siitä, ollaanko maahan tulossa viisumilla, viisumivapaasti vai oleskeluluvalla (HE 80/2017 vp, 67). Viisumivapaasti tulevien kausityöhön oikeuttavan luvan ja kausityötodistuksen myöntää Maahanmuuttovirasto. Kausityöviisumin puolestaan myöntää Suomen edustusto ja se myönnetään alkamaan työsuhteen alkamispäivästä. (Kausityölaki 10.1-2 §.) Yli 90 päiväksi tulevien kausityöoleskeluluvan myöntää Maahanmuuttovirasto. Jos oleskelulupaa haetaan yli kuudeksi kuukaudeksi, sovelletaan ulkomaalaislain 5 luvun menettelyä. (Kausityölaki 11.2 §.) Tällöin Työ- ja elinkeinoministeriön tulee tehdä hakemukseen ulkomaalaislain 73 §:n mukainen osaratkaisu (HE 80/2017 vp, 70-71). Kausityöoleskelulupa myönnetään tilapäisenä ja se on voimassa aikaisintaan työsuhteen alkamispäivästä (Kausityölaki 11.4 §).

3.3 Yrittäjät

Ennen vuonna 2018 voimaan tullutta muutosta, yrittäjyyden perusteella myönnetyt oleskeluluvat olivat ulkomaalaislaissa elinkeinonharjoittajan oleskelulupia. Laki edellytti, että yrittäjä on henkilökohtaisessa vastuussa yritystoiminnasta. Näin ollen oleskelulupa voitiin myöntää tällä perusteella vain, jos kyseessä oli toiminimi tai avoin yhtiö. Osakeyhtiössä työskentelyä ei katsottu elinkeinonharjoittamiseksi, vaikka henkilö olisi omistanut koko osakekannan. (HE 129/2017 vp, 5.) Vuonna 2018 tähän tuli kuitenkin muutos ja säännöksiä muutettiin sen mahdollistamiseksi, että oleskelulupa voidaan myöntää yhtiömuodosta riippumatta (HE 129/2017 vp, 13-14). Nykyinen yrittäjän oleskelulupa mukaillee rakenteeltaan työntekijän oleskelulupaa, mutta poikkeaa esimerkiksi tarkoitukseltaan siitä (Kallio ym. 2018, 230). Työntekijän oleskelulupajärjestelmällä pyritään tukemaan työvoiman suunnitelmallista saatavuutta ottaen huomioon työntekijöiden oikeusturva ja työmarkkinoilla olevan työvoiman mahdollisuus työllistyä (UlkL 70 §). Yrittäjän oleskelulupa taas perustuu harkintaan, jossa varmistetaan, että yrityksellä on edellytykset kannattavaan toimintaan (UlkL 76.1 §).

Yrittäjän oleskeluluvalla tarkoitetaan ulkomaalaiselle yritystoiminnan harjoittamisen perusteella myönnettävää oleskelulupaa, jonka myöntämiseen liittyy kaksivaiheinen menettely. Käytännössä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus tekee hakemukseen osapäätöksen ennen Maahanmuuttoviraston lopullista päätöstä. Yrittäjällä tarkoitetaan henkilöä, joka harjoittaa johtavassa asemassa yritystoimintaa. (UlkL 3.1 § k. 7-9.) Käytännössä johtavalla asemalla tarkoitetaan toimitusjohtajuutta tai hallituksen jäsenyyttä. Oleskelulupaa ei myönnetä vain omistuksen perusteella, vaan hakijan tulee työskennellä yrityksessä ja työnteon tulee tapahtua Suomessa. (HE 129/2017 vp, 21.) Yrittäjän oleskeluluvan hakumenettely on yhtenevä työntekijän oleskeluluvan hakumenettelyn kanssa (Kallio ym. 2018, 231). Lupaa haetaan pääsääntöisesti ennen maahan saapumista siinä maassa, jossa hakija laillisesti oleskelee (UlkL 60.1 §).

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus tekee osaratkaisun yrittäjän oleskeluluvan hakemukseen, jossa se ratkaisee, täytyvätkö ulkomaalaislain 76 §:n säädetyt edellytykset. ELY-keskus myös ratkaisee, pidetäänkö yritystoimintaa tilapäisenä vai jatkuvana. (UlkL 84.1 §.) Yritystoiminnalla tulee olla edellytykset kannattavaan toimintaan (UlkL 76.1 §), mikä voidaan selvittää esimerkiksi perehtymällä liiketoimintasuunnitelmaan tai sitoviin esisopimuksiin ja rahoitukseen. Tällä pyritään estämään työntekijän oleskelulupasäännösten kiertäminen. (HE 28/2003 vp, 165.) ELY-keskus tekee myös harkinnan siitä, onko ulkomaalaisen toimeentulo turvattu ansiotyöllä, yritystoiminnalla tai muulla tavalla oleskeluluvan voimassaolon ajan (UlkL 76.2 §). Verrattuna työntekijän toimeentuloedellytykseen, yrittäjän toimeentuloedellytys on joustavampi, sillä huomioon voidaan ottaa myös muut kuin yritystoiminnasta saatavat ansiot. Esimerkiksi yritystoiminnan alkuvaiheessa toimeentulo voidaan turvata säästöillä. (Kallio ym. 2018, 233.)

3.4 Kasvuyrittäjät

Kasvuyrittäjänä voidaan pitää ulkomaalaista, joka aikoo toimia päätoimisesti vastuuasemassa Suomeen rekisteröidyssä tai rekisteröitävässä yrityksessä, jonka liiketoimintamallin ja yrityksessä toimivien henkilöiden osaamisen Innovaatorahoituskeskus Business Finland katsoo täyttävän edellytykset innovatiivisille nopean kasvun yrityksille myönnettävästä rahoituksesta (UlkL 47 g §). Kasvuyrittäjyys ei rajaudu vain tietäntyyppiseen yritystoimintaan, vaan tärkeää on mahdollisuudet kannattavaan yritystoimintaan sekä nopean kansainvälisen kasvun saavuttamiseen. Ulkomaalaisen tulee toimia itse päätoimisesti yrittäjäasemassa yrityksessä ja yrityksen hyväksi tehtävän toiminnan

tulee olla päivittäistä ja ammattimaista. (HE 129/2017 vp, 23.) Kasvuyrittäjän oleskelulupa myönnetään jatkuvana jos Innovaatorahoituskeskus Business Finland antaa hakijalle puoltavan lausunnon kasvuyrittäjänä toimimisesta ja muut ulkomaalaislaissa säädetyt oleskeluluvan myöntämisen edellytykset täyttyvät (UlkL 47 h.1 §). Kasvuyritystoiminnalle katsotaan olevan luonteenomaista perinteistä yritystoimintaa suurempi riskinotto sekä nopeaan kansainväliseen kasvuun tähtääminen. Kannattava liiketoiminta ei siis ole ainoa toiminnan tavoite. Tuote tai palvelu on usein myös innovatiivinen tai sillä on uutuusarvoa, minkä lisäksi tuotetta tai palvelua saatetaan jatkuvasti mukauttaa. (HE 129/2017 vp, 24.)

Myös kasvuyrittäjän on täytettävä maassa oleskelulta vaadittava toimeentuloedellytys. Tähän sovelletaan ulkomaalaislain 39 §:n säännöksiä yleisestä toimeentuloedellytyksestä. Näin ollen riittävän toimeentulon ei tarvitse tulla pelkästään yritystoiminnasta saatavista ansioista, vaan huomioon voidaan ottaa esimerkiksi henkilökohtaiset säästöt. (HE 129/2017 vp, 24.) Ensimmäinen kasvuyrittäjän oleskelulupa voidaan myöntää tavallisesta yhden vuoden voimassaoloajasta poiketen kahdeksi vuodeksi (UlkL 53.10 §). Säännöksen on tarkoitus helpottaa oleskelulupamenettelyä, mistä syystä kasvuyrittäjille myönnetään oleskelulupa lähtökohtaisesti aina kahdeksi vuodeksi. Lupa voidaan kuitenkin myöntää myös tätä lyhyemmäksi ajaksi esimerkiksi, jos Suomessa aiotaan oleskella alle kaksi vuotta. (HE 129/2017 vp, 26.)

4 SUOMEN VETOVOIMA

Jotta maahanmuuttaja pystyy sitoutumaan uuteen työskentelymaahansa, täytyy työpaikan ja yrityksen houkuttelevuuden lisäksi maahantulo-prosessi, elinympäristö sekä yhteiskunnan ja työmarkkinoiden vastaanottavuus olla hyvällä mallilla. Vastaanottavuuden tulisi huomioida myös puolison tarpeet. Palvelujen ja koulujen saatavuutta englanniksi voidaan pitää myös ratkaisevana tekijänä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 23.)

4.1 Yleiset tekijät

Suomen houkuttelevuutta voidaan mitata monin tavoin, joista Business Finland on listannut muutamian (Business Finland 2020, viitattu 20.1.2020). Vuonna 2019 Suomi listattiin jälleen kerran maailman onnellisimmaksi maaksi. Tulokset perustuivat niiden muuttajien arviointiin, jotka tukevat hyvinvointia, kuten ansioihin, sosiaaliseen tukeen, vapauteen, luottamukseen ja anteliaisuuteen. (Helliwell, Layard & Sachs 2019, 41.) Vuonna 2015 tehdyn tutkimuksen perusteella Suomessa on suotuisimmat työskentelyajat työntekijöille. Tutkimuksessa otettiin huomioon joustavuus töihin tulo- ja lopetusajoissa, toisin sanoen liukuva työaika. Lisäksi huomioitiin mahdollisuus hyödyntää ylityökertymät myöhemmin vapaina. Suomi sijoittui molemmissa vertailuissa ensimmäiseksi. (Eurofound Company Survey 2015, 69-70.)

Kolmantena syynä tulla Suomeen Business Finland listaa Suomen sijoittumisen ensimmäiselle sijalle vertailussa maailman vihreimmästä valtiosta. Suomi onkin sijoittunut kyseisessä vertailussa hyvin menneinä vuosina, joista viimeisin voitto oli vuonna 2016 (Hsu 2016, 18). Sijoitus putosi tosin 10. sijalle vuoden 2018 vertailussa, jossa oli mukana 180 maata. Maat pisteytettiin kymmenessä ongelmakategoriassa, jotka ottivat huomioon ympäristön terveyden ja ekosysteemin elinvoimaisuuden. (Yale University 2018, viitattu 20.1.2020.) Sukupuolten välistä eroa mittaavassa vertailussa Suomi sijoittui sijalle kolme vuonna 2017. Vertailussa otettiin huomioon erot taloudellisilla, koulutuksellisilla, terveydellisillä ja poliittisilla osa-alueilla. (World Economic Forum 2017, 3.) Palkalliset äitiys- ja isyysvapaat ovat houkuttelevuustekijä, johon myös vedotaan usein. Kela maksaa vanhempainpäivärahaa äitiysvapaan ajalta 105 arkipäivää, isyysvapaan ajalta 54 arkipäivää ja vanhempainvapaan ajalta 158 arkipäivää (Kela 2020, viitattu 22.1.2020). Tällaista etuutta ei tunneta monessakaan maassa maailmanlaajuisesti. Suomi tarjoaa siis erinomaiset uramahdollisuudet,

minkä lisäksi kaikilla koulutusasteilla on saatavilla kilpailukykyistä koulutusta ja elämänlaatu on korkea. Teoriassa Suomi toimiikin mainiosti, mutta ongelma on maan brändissä. Suomea ei mielletä kohteeksi, jossa lähteä luomaan uraa. (TEM & Business Finland 2019, 12.)

Jotta Suomi voisi tehokkaasti houkuttaa osaajia, tulisi sen löytää ihmiset, jotka arvostavat Suomen vahvuuksia. Jos kaupunki tarvitsee tiettyyn kategoriaan kuuluvia osaajia, kuten pelisuunnittelijoita, tulisi sen ottaa huomioon tämän tyyppisten osaajien halu hakeutua yhteisöihin. Ihmiset haluavat löytää ympärilleen itsensä kanssa samoista asioista innostuvia ihmisiä. Euroopan suurissa kaupungeissa on enemmän ihmisiä ja meininkiä, mistä johtuen myös teoriassa suurempi mahdollisuus löytää mieluinen yhteisö ympärille. Suomi voi kuitenkin toimia viisaasti ja löytää ne osaajat, jotka arvostavat hevimetallia, luontoa, kylmää ilmastoa ja muiden Pohjoismaiden läheisyyttä. Toinen kohderyhmä on nuoret perheet, joille Suomi voisi markkinoida itseään maailman mittapuulla harvinaisten vanhempainvapaiden sekä työ- ja vapaa-ajan tasapainon avulla. Viimeisenä kohderyhmänä on korkeasti koulutetut ja korkealle työllistyneet pariskunnat, jotka etsivät parempaa elämänlaatua ja muutosta sekä uraansa, että elämäntapaansa. (TEM & Business Finland 2019, 12.)

Suomella on useita haasteita riippumatta paikasta tai sen koosta, ja niistä ensimmäinen on, ettei maa ole yhtä tunnettu kuin esimerkiksi Alankomaat, Uusi-Seelanti tai Saksa. Suomi on vertailuissa kärjessä monella osa-alueella, mutta se ei riitä houkuttelemaan osaajia. Tarvitaan lisää resursseja Suomen markkinoimiseksi kansainvälisille osaajille. Toiseksi, osaaminen Suomessa on hyvin sirpaloitunutta. Projekteja on hajallaan ympäri maata ja ne ovat osittain päällekkäisiä. Projektit ovat usein myös pieniä eikä niihin ole tarpeeksi resursseja, aikaa tai tekijöitä. Kolmanneksi, esimerkiksi kansainvälisten opiskelijoiden tai jo työllistyneiden mahanmuuttajien puolisoiden on hankalaa löytää töitä. Heillä ei ole tarvittavia verkostoja tai kielitaitoa. Jopa maassa jo pidempään oleskelleiden on vaikeaa löytää heille suunniteltuja kansainvälisiä verkostoja. Jos töitä löytyy, ne eivät usein vastaa tekijän pätevyyttä ja näin ollen ole hyödyllistä tulevaisuuden ja urakehityksen kannalta. Neljänneksi, monet yritykset vaativat edelleen suomen kielen taitoa ja yritysten kulttuuri on melko joustamaton mitä tulee kansainvälistymiseen. Suurin osa uusista työpaikoista syntyy PK-yrityksissä, joissa ei useinkaan ole tarvittavaa tietoa tai resursseja ulkomaisen työntekijän palkkaamiseen. (TEM & Business Finland 2019, 13.)

4.2 Palvelut maahanmuuttajille

Saatavilla olevat palvelut ovat ratkaisevassa asemassa vieraaseen maahan ja kulttuuriin saapuville maahanmuuttajille. He eivät tiedä paikallisia käytäntöjä tai menettelytapoja löytääkseen tiloja startup-yrityksilleen, kielikursseja, tietoa siitä miten verot maksetaan, mikä vesi- tai sähköyhtiö tulisi valita, mistä yritysten alv-numerot saadaan, englanninkielistä opetusta lapsille, sosiaalisia verkostoja, ammattiverkostoja ym. (TEM & Business Finland 2019, 7.) Jotta maahanmuutto saadaan Suomessa kasvuun, tulee maahanmuuttajien tarpeet ottaa huomioon kaikkia julkisia palveluita järjestettäessä. Tärkeässä roolissa ovat myös erilliset kotoutumista edistävät toimenpiteet ja palvelut. Kotoutuminen tulee nähdä jatkuvana kahdensuuntaisena prosessina, johon sekä maahanmuuttajan että vastaanottavan yhteiskunnan tulee sitoutua. Maahanmuuton lisääntyessä suomalainen yhteiskunta muuttuu monikulttuurisemmaksi, monikielisemmäksi sekä arvoiltaan ja tavoiltaan monimuotoisemmaksi. (Kotouttamisen osaamiskeskus 2020a, viitattu 29.1.2020.)

Kunta tarjoaa maahanmuuttajille peruspalveluja, jotka ovat suurelta osin normaalipalvelujen piirissä, eli tarjolla kaikille kunnan asukkaille. Näihin kuuluvat esimerkiksi päivähoito- ja varhaiskasvatus, koulutuspalvelut sekä sosiaali- ja terveystyöpalvelut. Näiden lisäksi voidaan järjestää erityisiä palveluja, jotka ovat kirjoiltaan laajoja ja moninaisia ja muovautuvat maahanmuuttajan tarpeiden mukaan. (Kotouttamisen osaamiskeskus 2020b, viitattu 3.2.2020.) Väestöliiton Monikulttuurisuus-työryhmä puolestaan on saatavilla erilaisia palveluita liittyen maahanmuuttoon, kotoutumiseen ja vanhemmuuteen. Palvelua tarjotaan usealla eri kielellä ja se koostuu muun muassa koulutuksista, konsultaatioista, neuvonnasta, monikulttuurisesta vertaistukitoiminnasta ja seminaareista. (Väestöliitto 2020, viitattu 3.2.2020.)

Kööpenhaminassa toimii Euroopan parhaimmiston kuuluva International House, jossa maahanmuuttajille on tarjolla palvelua byrokratian sijasta. Samaa mallia noudattaen myös Helsinkiin on perustettu paikka, jossa maahanmuuttajat voivat hoitaa useampia käytännön asioita saman katon alla. Mukana ovat Maistraatti, Verotoimisto, KELA, TE-toimisto, Eläketurvakeskus, Helsingin seudun kauppakamari, Migri ja Poliisi. (TEM & Business Finland 2019, 60.) Käytännössä International House Helsinki tarjoaa siis mahdollisuuden saada esimerkiksi sosiaaliturvatunnuksen, verokortin ja Kelan palvelut yhdestä paikasta. Lisäksi se tarjoaa yleistä tietoa oleskeluluvista, kielikursseista, asumisesta, kouluista ja terveydenhoitopalveluista. (International House Helsinki 2020, viitattu 6.2.2020.) IHH neuvoo ja jakaa tietoa myös yrityksille, jotka ovat kiinnostuneet kansainvälisestä rekrytoinnista. Palvelua kehitetään jatkuvasti kohti tiiviimpää yhteistyötä työnantajien ja yliopistojen

kanssa. Helsingin perässä myös muiden Suomen kaupunkien toivotaan perustavan vastaavia palvelupisteitä. Turku onkin ottanut jo ensiaskeleet oman International Housen perustamiseksi ja kehittää siitä parhaillaan sähköistä versiota (TEM & Business Finland 2019, 60&65).

Vastauksena jo työllistyneiden maahanmuuttajien puolisoiden heikkoon työllisyystilanteeseen, Tampereen yliopisto on aloittanut projektin tilanteen parantamiseksi. 80% ulkomaille muuttavista muuttaa perheensä kanssa ja puolisoiden huomiotta jättäminen työmarkkinoilla tarkoittaa vastaanottavalle maalle hukkaan heitettyjä mahdollisuuksia. Hidden Gems –projekti tähtää puolisoiden työllistymisen helpottamiseen ja integroimiseen suomalaiseen yhteiskuntaan. Projekti tarjoaa kielikursseja, verkostoitumismahdollisuuksia, uraohjausta ja valmistautumista urakasvuun Suomessa. Kohderyhmänä ovat maahanmuuttajat, joilla on korkeaa osaamista sekä suomalaiset paluumuuttajat, jotka ovat keränneet kansainvälistä kokemusta ja osaamista. Projekti on uusi ja vaatii vielä kehittämistä, mutta tähänastiset tulokset ovat olleet lupaavia. (TEM & Business Finland 2019, 63.)

4.3 Kansainvälinen kilpailu ja yhteistyö

Kansainvälinen kilpailu osaajista on kovaa ja se lisääntyy jatkuvasti, minkä johdosta yritysten on entistä hankalampaa houkutella osaajia ja kasvattaa liiketoimintaansa. Syitä tähän on useampia. Yhtenä voidaan pitää maiden vähenevää väkilukua, joka ei ole ongelma vain Suomessa. Kotimaisen työvoiman löytäminen on hankalaa myös monille muille valtioille. Toisena syynä on yhä useamman maan, kaupungin ja alueen osallistuminen kilpailuun osaajista. Kolmas syy on liikkuvuus ja valinnanvara elämäntavoissa. Teknologian ja vapaan liikkuvuuden ansiosta osaajat liikkuvat maiden ja kaupunkien välillä sinne, missä heille tarjotaan parhaat raamit elämänlaadun tai uramahdollisuuksien osalta. (TEM & Business Finland 2019, 7.)

Oleskelulupien käsittelyajat ovat venyneet Suomessa todella pitkiksi, mikä on seikka, joka laskee maan houkuttelevuutta huomattavasti. Huolestuttavaa tämä on erityisesti huippuosaajien kohdalla, joita Suomi on menettänyt muun muassa Viroon ja Tanskaan, missä lupakäsittely sujuu jouhevammin. (Talouselämä 2019, viitattu 8.2.2020.) Muun muassa Tanskassa on käytössä Fast Track –hanke, jonka avulla sertifioidut yritykset voivat ottaa tietyt kriteerit täyttävän ulkomaisen osaajan töihin nopeasti odottamatta hakemuksen käsittelyä Tanskan viranomaisten toimesta (New to Denmark 2020, viitattu 10.2.2020). Erityisesti It- ja peliala kärsivät Suomessa huimasta osaajapulasta

ja tarvitsisivat kipeästi nopeutusta lupaprosessiin, jotta pysyvät mukana kansainvälisessä kilpailussa. Kanada tunnetaan onnistuneesta työvoiman houkuttelusta ja Suomi hakeekin muun muassa sieltä mallia itselleen. (Talouselämä 2019, viitattu 8.2.2020.) Kanadassa on lanseerattu esimerkiksi Global Skills Strategy –ohjelma, jolla vauhditetaan osaajien maahantuloprosessia. Käytännössä työluvan voi saada alle kahdessa viikossa. (Government of Canada 2019, viitattu 8.2.2020.)

Maat kilpailevat osaavasta työvoimasta. Maiden sijaan saattaisi olla hyödyllisempää keskittyäkin yksittäisiin kaupunkeihin. Kaupungit voisivat oppia toisiltaan ja tehdä yhteistyötä osaajien houkuttelemiseksi. Eri maiden isoilla kaupungeilla on enemmän yhteistä keskenään, kuin saman maan isolla ja pienellä kaupungilla. Maat ovat isoja ja epämääräisiä, eikä kokonaisen maan kuvailu anna konkreettista kuvaa yritteliästä osaamisesta tai yhteiskunnallisesta kokemuksesta samalla tavalla kuin yksittäisen kaupungin kuvailu. Jos kaupungit tekisivät yhteistyötä, voisivat ne muovata kohde-ryhmänsä mielikuvia. Esimerkiksi mielikuva Kuopiosta voitaisiin muovata yksittäisestä pienestä syrjäisestä kaupungista osaksi leikkikenttää, johon kuuluu myös muita mielenkiintoisia kaupunkeja, kuten Helsinki, Turku ja Kööpenhamina. Kansainväliset osaajat liikkuvat maasta ja kaupungista toiseen, mutta kaupunkien tehdessä yhteistyötä osaajat saattaisivat pysytellä lähialueella, eivätkä heti karata toiselle puolen maailmaa. (TEM & Business Finland 2019, 8.)

5 YRITYKSET TYÖVOIMAN HOUKUTTELIJOINA

Kansainvälisen rekrytoinnin parissa työskentelevät törmäävät usein potentiaalisten hakijoiden ennakkoluuloihin korkeista asumiskustannuksista, korkeista veroista ja huonosta säästä. Rekrytoijien aikaa kuluukin paljon näiden stereotyyppien murtamiseen ja pohjoisen pallonpuoliskon brändäämiseen. Yritysten suunta onkin kääntynyt omien hyvien puoliensa esiintuontiin ja työntekijöiden integrointiin uuteen ympäristöön. Tukea tarjotaan myös työntekijöiden perheille. (Barona relocation 2020, viitattu 17.2.2020.)

5.1 Suhtautuminen ulkomaiseen työvoimaan

Suomessa julkinen sektori on ottanut monikulttuurisuuden asiakseen jo kauan aikaa sitten. Koulut, päiväkodit, kirjastot, terveyskeskukset ja vanhustenhoitoyksiköt ovat paikkoja, joissa monikulttuurisuus on jo pitkään ollut arkipäivää sekä asiakkaiden että henkilöstön keskuudessa. Eri taustoista tulevia työntekijöitä on tarvittu vastaamaan laajentuvan asiakaskunnan tarpeita ja odotuksia. Yksityisellä sektorilla puolestaan monikulttuuriset organisaatiot ovat monesti matalapalkkaisilla aloilla toimivia, kuten siivous- tai hoitoalalla. Syynä tähän on osittain suomalaisten haluamattomuus tehdä aliarvostamia töitä. Maahanmuuttajista löytyy niitä, joille työ kelpaa ja jotka tekevät sen myös hyvin. Toinen ääripää on kuitenkin korkean teknologian yritykset, joissa monikulttuurisuus nähdään erittäin suotuisassa valossa ja voimavarana. Suvaitsevaisuus ja erilaisuuden kunnioitus ovat punainen lanka läpi koko yrityksen johtajista rivityöntekijöihin. Maahanmuuttajat ja paikalliset työntekijät työskentelevät rinnakkain esimies- ja johtotehtävissä. Tällä tavoin johdetussa yrityksessä hyödyt ovat sekä määrällisiä että laadullisia. (Lahti 2014, 5.1.)

Useat esimiehet ja henkilöstöammattilaiset, jotka ovat työskennelleet lähekkäin maahanmuuttajien kanssa ovat sitä mieltä, että ulkomaisen työvoiman palkkaamisella on positiivinen vaikutus työpaikoille. Niihin tuodaan joustavuutta, auttamishalua, iloa ja uusia näkökulmia työn toteuttamistapoihin. Vakiintuneita tapoja kyseenalaistetaan ja yllättävillä miksi-kysymyksillä saadaan aikaan hyvinvointia parantavia muutosprosesseja. Yhteisöllisyyden kasvu ja vastavuoroisuuden lisääntyminen ovat tervetullut muutos suomalaisen minäkeskeisyyden tilalle. Maahanmuuttajien työmotivaatio on huippuluokkaa, he antavat parastaan ja hyödyntävät etenemismahdollisuuksia, osoittaen olevansa

arvoisia asumaan uudessa kotimaassaan. Turvallisuus, koulutus ja työpaikka ovat monelle etu-
keuksia ja motivaatio kielen ja maan tapojen oppimiseen on korkea. Monesti kohteliaisuus, lämpö
ja hymy ovat itsestäänselvyyksiä vieraista kulttuureista tuleville. Erimielisyydetkin hoidetaan ystä-
vällisesti saattamatta toista osapuolta huonoon valoon. (Lahti 2014, 5.4.)

Vaikka positiivisia kokemuksia on paljon, liittyy vieraisiin kulttuureihin myös paljon stereotyyppioita,
jotka vääristävät vuorovaikutusta ja estävät kehityksen. Epätasa-arvo saa valtaa, kun yksilön mer-
kitys perustetaan stereotyyppioihin. Ennakkoluuloja ruokitaan huomaamatta hankkimalla niille todis-
teita alitajuisesti. Jopa kehumisen välineenä saatetaan käyttää stereotyyppioita. Stereotyyppioiden mur-
tamiseen tarvitaan aikaa, dialogia, vuorovaikutusta ja yhteistä kokemusta. (Lahti 2008, 46.)

5.2 Suomalainen työkuulttuuri suhteessa monikulttuurisuuteen

Verrattuna muihin kulttuureihin, suomalaisilla työpaikoilla hierarkia esimiesten ja alaisten välillä on
poikkeuksellisen matalaa. Vaikka ikäero olisi suurikin, työkavereita ei teitillä. Kommunikointi ta-
pahtuu monesti sähköpostitse ja kaikki etsivät omatoimisesti tietoa, eikä kasvokkain tapahtuvaa
kanssakäyntiä juuri ole. Monelle toisenlaisesta kulttuurista tulevalle tällainen toimintatapa voi tun-
tua vieraalta. Suomalaisessa kulttuurissa korostuvat valtaetäisyyksien pienuus, epävarmuuden
välttäminen, yksilöllisyys sekä feminiinisyys. Pienet valtaetäisyydet näkyvät muun muassa luotta-
muksen pohjautumisena yksilön osaamiseen ja rehellisyyteen, itsenäisyytenä, byrokratian vähäi-
syytenä ja vaatimattomuutena. Hermostuneisuus ennalta-arvaamattomissa tilanteissa, täsmälli-
syyys, suoruus, sisu ja sitoutuminen ovat kaikki epävarmuuden välttämisen sivutuotteita. Yksilöllii-
syyys puolestaan korostuu yksityisyyden kunnioittamisena, vähäisenä palautteena, rehellisyyden
arvostamisena ja yhteisymmärryksen tarpeena. Suomalaiset tekevät laadukasta työtä keskitty-
mällä työhönsä, välttämällä monen tehtävän tekemistä samaan aikaan, ohjeistamalla itse itseään,
olemalla tehokkaita ja odottamalla työkavereilta yhtä kovaa panosta. (Sinkkonen 2008, 99-101.)

Suomalaisessa työkuulttuurissa on paljon hyvää ja etenkin suomalaiset itse pitävät siitä. Rehelli-
syyttä korostetaan ja sitä pidetään myös meriittinä maailmalla. Vähäinen korruptio, rehellisyys, lä-
pinäkyvyys ja avoimuus ovat kunnioitusta herättäviä asioita, mutta muualla maailmassa saattaa
olla toisia arvoja, joita pidetään näitäkin tärkeämpinä. Helposti tuijotetaan vain omia vahvuuksia,
eikä osata lukea toisia kulttuureita tai miettiä muiden maiden keskeisiä menestystekijöitä. Erilaisuus

voidaan nähdä pelottavana. Monet tilanteet sujuisivat paremmin, jos suomalaiset oppisivat käyttämään enemmän tunnetta ymmärtääkseen toista osapuolta. Tilannekohtainen eleiden, kulttuuritaustan, uskonnon ja iän lukeminen selkeyttäisivät monia kohtaamisia. Suomalaiset esimiehet voidaan nähdä myös ylimielisinä. Maissa, joissa hävetään kasvojen menettämistä, ei huomauteta suoraan virheistä. Suvaitsevaisuutta kolmansien maiden edustajia kohtaan tulisi lisätä vielä huomattavasti. (Sinkkonen 2008, 102.) Kielitaito ja koulutustausta eivät usein riitä poistamaan ulkomaalaisesta taustasta tulevaa henkilöä kohtaan osoitettua syrjintää ja epäluuloja (Lahti 2008, 26).

Kun mietitään monikulttuurisuuden tähtäävää yritystä, ei voida realistisesti ajatella "maassa maan tavalla" olevan toimiva sanonta. Ihmisen syvintä ydintä ja motivaatiopohjaa ei voida muuttaa siirtämällä henkilö toiseen maahan. Tästä syystä koko yrityksen käytäntöjen sekä henkilöstöammattilaisten täytyy muuttua monikulttuurisiksi. Länsimaissa on totuttu siihen, että luotettava tieto on peräisin virallisesta tietolähteestä, kuten kirjasta tai tutkimuksesta. Ajattelu on lineaarista ja asioiden tarkastelu toisensa poissulkevaa, eikä tunnetta ja järkeä sovi sekoittaa. Rationaalisuus ja tehokkuus ovat ykkösprioriteetteja. Monissa muissa kulttuureissa uskottava tieto on henkilökohtaista ja kokemukseen perustuvaa. Ajattelussa puolestaan asioiden väliset suhteet ja vuorovaikutus ovat avainasemassa, eikä havaintojen realiteettia vähätellä. Päätöksentekoon liittyvät vahvasti sosiaaliset suhteet sekä asioiden limittäisyys ja edestakaisuus. Käsitusten monikulttuurisuus pakottaa henkilöstöasiantuntijat ottamaan uusia näkökulmia useisiin osa-alueisiin, kuten suoritusarviointiin, kannustimiin ja urasuunnitteluun. (Lahti 2008, 135-137.)

5.3 Yritysten houkuttelevuutta lisäävät tekijät

Monissa kansainvälisissä yrityksissä sekä julkisella sektorilla monikulttuurisuus nähdään sekä rekrytointi- ja markkinavalttina että tuotannon tekijänä ja kilpailuetuna. Monikulttuurisuusimagon täytyy kuitenkin vastata todellisuutta, sillä sana kiirii ja potentiaaliset työnhakijat saavat totuuden selville ennemmin tai myöhemmin. Työnhakijat ovat valikoivia ja kilpailuttavat työnantajien monikulttuuristen henkilöstöpalveluiden laatua, vaikka eivät itse niitä edes tarvitsisi. Vertailua tehdään esimerkiksi perheen ja työn tasapainottamismahdollisuuksista, imetystauoista työpäivän aikana, isille tarjotuista vanhempainlomista ja eri uskontoihin soveltuvista rukous-, paastoamis- ja ruokavaliojärjestelyistä. Työhyvinvointia edistävinä pidetään mentori- ja coaching-ohjelmia, joustavia työaikoja, sapativapaita jatko-opiskelua tai vaihto-ohjelmia varten sekä mukautettuja työjärjestelyjä ikääntyville

työntekijöille. Toimenpiteiden seurauksista odotetaan myös olevan näyttöä pelkkien tyhjen mainoslauseiden sijaan. (Lahti 2008, 24-25.)

Rekrytointimateriaalin täytyy olla yrityksen kohderyhmälle suunnattua. Mitä kieltä käytetään, millainen on visuaalinen ilme ja mitä informaatiota siihen sisällytetään? Uusien hakijoiden tavoittamiseen vaaditaan sisällön ja tyylin muuttamista. Rekrytoidessa ei voida luvata myöskään mitään, mikä ei ole totta. Arkitodellisuus, joka hakijalla on vastassa muutaman ensimmäisen kuukauden aikana uudessa työpaikassa paljastaa työnantajaimagon todellisuuden. Negatiivinen ulkoinen työnantajaimago lähtee helposti liikkeelle. (Lahti 2008, 145.)

Esimerkiksi Rovio tunnetaan Suomessa kansainvälisiä osaajia houkuttelevana yrityksenä. Rekrytointisivuillaan yhtiö mainostaa itseään lupaamalla työntekijöille urakehitysmahdollisuuksia tarjoamalla muun muassa työkiertoa ja online oppimisalustoja. Lisäksi ulkomailta muuttaville ja heidän perheilleen luvataan apua työlupien, asunnon etsimisen ja pankkitilien avaamisen kanssa. Joustavat työajat ja yksityinen terveydenhuoltovakuutus kuuluvat myös pakettiin. (Rovio 2020, viitattu 17.2.2020.)

5.4 Kompastuskivet

Maahanmuuttajien palkkaaminen on pitkä prosessi, joka koetaan myös hankalana. Prosessi täytyy aloittaa useita kuukausia ennen kuin hakija voi muuttaa Suomeen. Kustannukset ovat korkeita, eikä tuntemattomien maahanmuuttajien kanssa sen takia haluta solmia vakituisia työsuhteita, mutta lainsäädäntö estää myös lyhytaikaiset työsuhteet. (Lahti 2008, 56.) Usein kansainvälisesti rekrytoidessa joudutaan tekemään päätöksiä koskien koko perhettä. Useamman kuin yhden koulutetun ammattilaisen uuteen maahan siirtyminen on monimutkaista, aikaa vievää ja kallista. Kotimaiden poliittiset tilanteet, koulujen lukukausimaksut, verotussäännöt ja oleskeluluvat tuovat kaikki omat ongelmansa, mikäli työsuhde joudutaan päättämään. Tällainen tilanne voi merkitä työntekijälle katastrofia. (Lahti 2008, 145.)

Ongelmia ulkomailta palkkaamista ajatellen tuottavat usein myös puutteellinen ammatti- ja kieli-taito, lainsäädännön asettamat rajoitukset, resurssipula ja priorisointi julkisella sektorilla, asenteiden negatiivisuus, ennakkoluulot sekä syrjintä. (Lahti 2008, 56.) Monet yritykset pitävät Suomen byrokratiaviidakkoa vaikeaselkoisena. Lupa-asiat ovat monimutkaisia, eikä tiedetä millainen lupa

tarvitaan, mitä liitedokumentteja se vaatii tai mitä pitää tehdä, jos tulija haluaa esimerkiksi koiransa mukaan Suomeen. Suurin ongelma tuntuu kuitenkin olevan se, että ulkomailta rekrytointiin menee liian kauan aikaa. (Finland Relocation 2017, viitattu 17.2.2020.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena. Tutkimusotteena käytettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusta. Tutkimuksen tarkoituksena oli löytää uusia näkökulmia tutkitavaan aiheeseen, joten pääpaino kysymyksissä pidettiin kvalitatiivisena. Näin vastaajille annettiin mahdollisimman paljon tilaa tuoda omia näkemyksiään ilmi. Kvantitatiivisia kysymyksiä pyrittiin kuitenkin hyödyntämään kun siihen oli mahdollisuus, jotta kyselyyn vastaaminen sekä tulosten analysointi säilyisi mielekkäänä.

6.1 Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta hyödynnetään, kun halutaan ymmärtää tutkimuskohdetta ja selittää sen käyttäytymistä sekä päätösten syitä. Tapaukset rajataan yleensä pieneen määrään, mutta analysoidaan tarkasti. Tällaisessa tutkimuksessa tutkittavien valinnassa voidaan käyttää harkintaa, eikä pyritä saamaan aikaan tilastollisia yleistyksiä. Kohderyhmän arvoja ja asenteita tai tarpeita ja odotuksia selvittämällä voidaan saada hyödyllistä tietoa esimerkiksi markkinoinnin avuksi. (Heikkilä 2014, 15.)

Kvantitatiivista eli tilastollista tutkimusta hyödynnetään, kun tavoitteena on selvittää lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Aineiston keruussa hyödynnetään usein kysymyslomakkeita, jotka sisältävät valmiita vastausvaihtoehtoja. Asiat kuvataan numeerisin suurein. Kvantitatiivisella tutkimuksella voidaan selvittää esimerkiksi asioiden välisiä riippuvuuksia tai muutoksia, jotka ovat tapahtuneet tutkittavassa ilmiössä. Tällaisella tutkimuksella saadaan selville asioiden nykytila, mutta ei niinkään pystytä selvittämään niiden syitä. (Heikkilä 2014, 15.)

6.2 Kohdejoukko ja sen valintaperusteet

Tutkimuksen kohdejoukoksi pyrittiin valikoimaan sellaisia yrityksiä, joilla on kokemusta ulkomaisten työntekijöiden palkkaamisesta suoraan ulkomailta Suomeen. Lisäksi yrityksiä haluttiin mukaan tutkimukseen mahdollisimman monelta toimialalta. Tutkimus oli alun perin tarkoitettu toteuttaa haastattelumuotoisena, ja tätä varten listattiin yrityksiä teoriapohjaa kirjoittaessa sitä mukaa, kun niitä tuli vastaan esimerkiksi erinäisissä uutisartikkeleissa. Vinkkejä haastateltavien yritysten löytämiseen

kysyttiin keväällä 2020 myös Business Finlandilta, Työ- ja elinkeinoministeriöltä sekä International Hub Tampereelta. Näistä saatujen vinkkien pohjalta yrityksiä löydettiin lisää Jobs in Finland-, glass-door- sekä Töitä Suomesta -sivustoilta.

Haastattelusta kiinnostuneiden yritysten määrä jäi lopulta niin vähäiseksi, että tutkimusmenetelmä vaihdettiin sähköisesti toteutettavaksi kyselytutkimukseksi. Kohdejoukoksi valikoitiin yrityksiä aikaisemman listauksen pohjalta, mutta niitä etsittiin myös lisää Jobs in Helsinki -sivustolta sekä LinkedIn:stä. Yrityksiä lähestyttiin ottamalla yhteyttä HR-tehtävissä toimiviin henkilöihin, joiden yhteystiedot löydettiin yritysten nettisivuilta sekä LinkedIn:stä. Lopullinen kyselytutkimuksen linkki lähetettiin sähköpostitse 47:lle, noin kahdeksalla eri toimialalla toimivalle yritykselle.

6.3 Kyselylomakkeen laatiminen

Hyvään kyselylomakkeen laatimiseen vaaditaan perehtymistä aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen. Lomakkeen laatijan tulee olla selvillä tutkimuksen tavoitteesta ja kysymyksistä, joihin etsii vastausta. Suunnitteluvaiheessa tulee olla tiedossa millä tavoin tulokset tullaan raportoimaan ja miten tiedot käsitellään. Kyselylomake ja kysymykset tulee pitää selkeinä ja niiden tulee edetä loogisesti. Kysely on hyvä aloittaa helpoilla kysymyksillä ja kysymykset kannattaa ryhmitellä aiheiden mukaan kokonaisuuksiksi. Lomake ei saisi olla liian pitkä ja se on hyvä esitettävä. (Heikkilä 2014, 45-47.)

Kyselylomaketta lähdettiin luomaan haastattelua varten laadittujen kysymysten pohjalta. Kysymykset pyrittiin kytkemään mahdollisimman hyvin aiemmin tehtyyn teoriapohjaan. Kysymykset jaettiin kolmeen aihealueeseen, jokainen omalle sivulleen. Alkuun laitettiin helppoja yritysten perustietoihin liittyviä kysymyksiä, joissa oli valmiit vastausvaihtoehdot. Loppua kohden avointen kysymysten määrä kasvoi, kun pyrittiin pääsemään syvemmälle käsiksi vastaajien ajatuksiin. Lomakkeesta pyrittiin tekemään selkeä ja helposti vastattava sekä karsimaan turhat kysymykset. Kyselylomake esitettiin opinnäytetyötä ohjaavalla opettajalla, minkä jälkeen siihen tehtiin pieniä muutoksia palautteen pohjalta.

6.4 Aineiston keruu ja tulosten analysointi

Kyselylomake luotiin Webropol-ohjelmalla ja kyselyä levitettiin julkisena nettilinkkinä, jolloin saadut vastaukset ovat automaattisesti anonyymeja. Linkki kyselyyn liitettiin sähköpostitse lähetettyyn

saateviestiin (liite 2), jossa kerrottiin tiivistetysti tutkimuksen tavoitteesta sekä aikataulusta. Sähköpostiviesti lähetettiin yrityksille 27.10.2020 ja aikaa vastata oli 8.11.2020 asti.

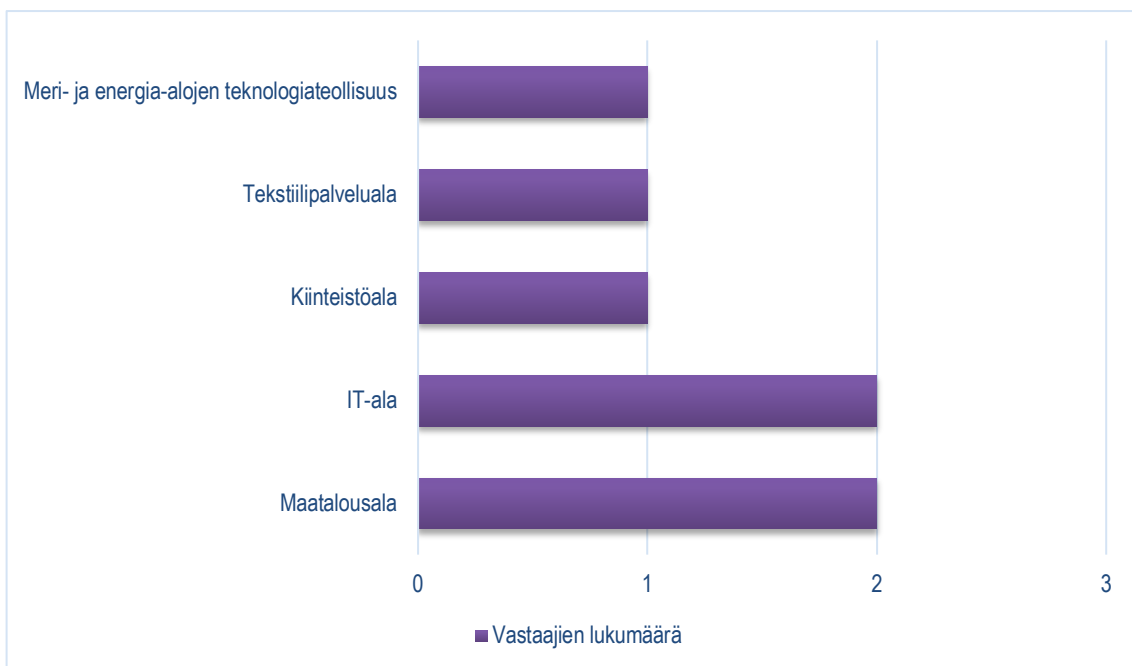
Sähköisen kyselylomakkeen käyttöön päädyttiin, koska pyrittiin keksimään tutkimusmenetelmä, joka houkuttelisi vastaajia enemmän kuin kasvotusten tai puhelimitse toteutettava haastattelu. Koronavirusepidemia puhkesi juuri päällekkäin tutkimuksen tekemisen kanssa, mikä saattoi osaltaan vaikuttaa siihen, ettei haastatteluihin löytynyt osallistujia. Kyselylomakkeen etuna voidaan pitää haastattelijan vähäistä vaikutusta sekä vastausten saannin nopeutta, minkä lisäksi vastaajat vastaavat helpommin myös arkaluontoisiin kysymyksiin (Heikkilä 2014, 18). Webropolia käytettäessä ohjelma myös analysoi tietoja jonkin verran automaattisesti, joten vastauksia ei tarvitse erikseen siirtää toiseen ohjelmaan tätä varten.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselylomake lähetettiin 47:lle yritykselle ja vastauksia saatiin seitsemän. Vastausprosentti oli näin ollen 15%. Vastaukset tulivat viiden eri toimialan yritykseltä.

7.1 Perustiedot

Kysymyksessä 1 selvitettiin, millä toimialalla vastaajan edustama yritys toimii. Vastauksia saatiin kaksi maatalousalalta sekä kaksi IT-alalta. Vastaajista yksi kertoi toimivansa meri- ja energia-alojen teknologiateollisuuden parissa, yksi tekstiilipalvelujen parissa ja yksi kiinteistöalalla. Tarkan vastausjakauman voi tarkastaa kuviosta 1.



KUVIO 1. Millä alalla yrityksenne toimii?

Kysymyksessä 2 kysyttiin yrityksen työllistämien henkilöiden määrää ja näin ollen selvitettiin, minkä kokoisista yrityksistä vastauksia saadaan. Vastaajista yksi kertoi yrityksessään olevan alle 10 työntekijää. Samoin yhden yrityksen henkilöstön määrä oli 10 – 49. Kolmessa yrityksessä työllistettiin 50 – 250 henkilöä ja kahdessa yli 250.

Kysymyksessä 3 selvitettiin, montako työntekijää yritykset ovat palkanneet suoraa ulkomailta Suomeen. Kyseessä oli tärkeä kysymys, sillä kyselyyn pyrittiin valikoimaan yrityksiä, joilla olisi nimenomaan tästä kokemusta. Vastaajista kolme kuitenkin oli vastannut, ettei heille ole palkattu yhtäkään työntekijää suoraa ulkomailta. Kahteen yritykseen oli palkattu 5 – 9 ja kolmeen yli 20. Kysymyksessä 4 tarkennettiin aikaisempaa vastausta kysymällä, minkä tyyppisiin tehtäviin työntekijöitä on palkattu ulkomailta. Vastauksia tähän kohtaan tuli neljä, joista kahdessa tarkennettiin työtehtävien olevan lähinnä marjanpimintaa ja hoitotöitä. Palkattu oltiin myös IT- ja asiakaspalvelutehtäviin sekä kaikenlaisiin tehtäviin, mitä yrityksessä voi tehdä.

Kysymys numero 5 selvitti yritysten tarvetta ulkomaiseen työvoimaan tulevaisuudessa. Yrityksistä kaksi oli sitä mieltä, että tarve tulee lisääntymään ja samoin kaksi uskoi, että näin ei tule käymään. Vastaajista kolme ei osannut sanoa, miltä tulevaisuus näyttää tämän asian suhteen.

Kysymyksessä 6 selvitettiin vastaajien näkemyksiä siihen, mitä haasteita työvoiman rekrytointiin ulkomailta liittyy. Useassa vastauksessa nousi esiin suomen kielen taito.

Kielitaito – yrityksemme pääkieli on edelleen suomi ja sen osaaminen on tärkeää lähes kaikissa tehtävissä. Jos suomea ei osaa lainkaan niin työntekijän itsensäkin voi olla vaikeaa kotiutua yritykseemme.

Suomen kielen taito on meillä haasteena, asiakkaat vaativat suomen kielen osaamista.

Toistuvana teemana oli myös byrokratian mutkikkuus.

Byrokratia käy vuosi vuodelta mutkikkaammaksi, vaikka meillä käy vakiintunut porukka vuodesta toiseen. Myös kausityöhön liittyvät käsittelymaksut ovat nousseet. Vielä pari vuotta sitten kausityöntekijöiden oli mahdollista siirtyä tilalta toiselle Suomessa, jos esim. edellisessä paikassa satokausi päättyi aiemmin. Nyt sekin on tehty vaikeaksi.

Pitkät, mahdollisesti byokraattiset työlupahakemusprosessit.

Näiden lisäksi haasteina pidettiin haastattelujen järjestämistä sekä kulttuurien kohtaamisesta aiheutuvia riskejä puolin ja toisin. Myös Suomeen muuton järjestelykysymyksiä pidettiin ongelmallisina.

7.2 Suomen houkuttelevuus

Kysymyksessä 7 kysyttiin vastaajien arviota siitä, kuinka houkutteleva Suomi on maana ulkomaisille työnhakijoille. Vastauksen pystyi antamaan asteikolla 1 – 5, ykkösen tarkoittaessa ei lainkaan houkuttelevaa ja viitosen erittäin houkuttelevaa. Yleisesti ottaen Suomi nähtiin melko houkuttelevana keskiarvon ollessa 3,86 ja mediaanivastauksen 4. Kukaan vastanneista ei valinnut numeroita 1 tai 2. Kysymys 8 täsmensi aiempaa kysymystä antamalla mahdollisuuden kertoa, mitkä tekijät lisäävät Suomen houkuttelevuutta. Positiivisina asioina pidettiin korkeaa palkka- ja elintasoja, puhtaasta luontoa, turvallisuutta, suomalaisten työnantajien ystävällistä ja luotettavaa mainetta, tasa-arvoa, ilmaista peruskoulutusta sekä hyvää terveydenhuoltoa.

Kysymyksessä 9 otettiin kantaa Suomen tunnettavuuteen maailmalla. Vastaajista neljä oli sitä mieltä, ettei Suomi ole tarpeeksi tunnettu maailmalla. Kolme ei osannut sanoa. Kukaan ei ollut sitä mieltä, että Suomi tunnettaisiin riittävän hyvin ulkomailla.

Kysymys 10 käsitteli Suomeen liitettyjä negatiivisia mielikuvia. Suomalaisten ihmisten hiljaisuus ja sisäänpäin kääntyneisyys sekä kylmä ilmasto nousivat esille useasti.

Työntekijämme näkevät suomalaiset hyvin hiljaisina. En tiedä, onko se välttämättä negatiivinen asia.

Kylmä ilmasto, ujut ihmiset.

Lisäksi negatiivisina asioina pidettiin pimeyttä, vuodenaikojen vaihtelua ja suomen kielen vaikeutta. Myös pohjoinen ja kaukainen sijainti sekä maan pieni koko nousivat esille.

Kysymyksessä 11 kysyttiin, koetaanko Suomen oleskelulupajärjestelmä liian hitaana tai hankalana verrattuna muiden maiden järjestelmiin. Kolmen vastaajan mielestä näin oli, neljä ei osannut sanoa.

Ei-vaihtoehto ei saanut kannatusta. 12. kysymyksessä kysyttiin, mitä muutoksia oleskelulupajärjestelmään toivottaisiin, jotta työntekijöiden palkkaaminen ulkomailta olisi jouhevampaa. Prosesseja toivottiin jouhevammiksi, käsittelyaikoja lyhyemmiksi, paperisotaa vähemmäksi ja maksuja alhaisemmiksi. Myös työntekijöiden sujuvaa siirtymistä työnantajalta toiselle pidettiin asiana, joka olisi kaikkien etu.

7.3 Yritysten houkuttelevuus

Kysymyksellä 13 selvitettiin, onko yrityksissä mietitty keinoja, joilla ne voisivat olla houkuttelevampia ulkomaisille työntekijöille. Suurin osa yrityksistä ei ollut kiinnittänyt tähän erityistä huomiota. Vastaajat kertoivat miettivänsä enemmän kokonaisuutta, kuin houkuttelevuutta pelkästään ulkomaiden työntekijöiden kannalta. Yhdessä yrityksessä tarjottiin suomen kielen koulutusta halukaille.

Kysymyksessä 14 kysyttiin, mikäli yritykset tarjoavat apua käytännön asioissa ulkomailta saapuvalla työntekijälle sekä millaisissa asioissa apua tarjotaan. Tähän oli kiinnitetty huomiota useammassa yrityksessä ja monessa vastauksessa tuli esiin majoitus, lupien hakeminen ja maan tapoihin tutustuminen.

Täytän Migriin menevät lomakkeet valmiiksi, autan matkalippujen hankinnassa jne.

Tiimissä, esimiehen johdolla sekä HR tuella mahdollistetaan alussa kalustetun asunnon vuokraus, tuki uuteen oppimiseen ja osana normaalia perehdytystä maan tapoihin tutustuminen.

Kysymyksessä 15 kysyttiin aikaisempaan liittyen, lisääkö käytännön asioissa avustaminen yrityksen houkuttelevuutta. Neljän vastaajan mielestä näin oli, yhden mielestä ei. Kaksi oli valinnut en osaa sanoa -vaihtoehdon.

Lopuksi kysyttiin vielä kysymyksessä 16, onko yrityksille tullut eteen tilanteita, joissa ulkomaiset työnhakijat ovat vaatineet sellaisia työnantajan tarjoamia palveluita, joita tämä ei ole halunnut tai

pystynyt toteuttamaan. Tähän oli saatu yksi vastaus, jossa todettiin, että joskus pyydetään rahallista tukea muuttokustannuksiin, mutta siihen ei aina ole mahdollisuutta.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksessa pyrittiin saamaan vastaukset kysymyksiin ”Millä luvilla työperäinen maahanmuutto Suomeen onnistuu ja mitkä ovat viimeisimmät niihin liittyvät lakiuudistukset?” sekä ”Miten Suomi ja suomalaiset yritykset houkuttelevat ulkomaisia työntekijöitä ja mitä kehitettävää tähän liittyy?”

8.1 Työperäiset oleskeluluvat

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen selvitettiin vastausta opinnäytetyön alkupuolella. Tarkoituksena oli selvittää lain, lain esitöiden, oikeuskirjallisuuden ja viranomaisten nettisivujen perusteella, mistä vaihtoehdoista työperäiseen maahanmuuttoon liittyvät luvat koostuvat, mitä ehtoja niiden myöntämiseen liittyy sekä mitä muutoksia niihin on tehty viime vuosina.

Suurin osa oleskelulupiin liittyvästä sääntelystä pohjautuu ulkomaalaislakiin, joka toimii päälähteenä oleskelulupia koskevassa osiossa. Työntekoa varten myönnettäviä oleskelulupia on useita erilaisia, joita myönnetään riippuen työn luonteesta ja kestosta. Usein oleskelulupapäätöstä tehdessä tulee ottaa huomioon, ettei lähempänä olevan pätevän työnhakijan mahdollisuus työllistyä samaan tehtävään vaarannu ja tätä varten on olemassa oma sääntelynsä. Monien oleskelulupien myöntämisen ehtona on myös toimeentuloedellytys.

Lakiuudistuksia on tehty viime vuosina kausityölupiin, ICT-lupiin, tutkijoiden oleskelulupiin, vapaaehtoistoiminnan perusteella myönnettäviin lupiin sekä yrittäjien ja kasvuyrittäjien lupiin. Useimmat näistä muutoksista pohjautuivat Euroopan unionin laatimiin direktiiveihin, joiden pohjalta kansalliseen lainsäädäntöön on tehty muutoksia.

8.2 Suomen ja suomalaisten yritysten houkuttelevuus

Toiseen tutkimuskysymykseen etsittiin työssä vastausta teoriapohjan lisäksi omalla tutkimuksella. Tarkoituksena oli selvittää, miten Suomi ja suomalaiset yritykset houkuttelevat ulkomaisia työntekijöitä ja miten tässä voitaisiin kehittyä. Tätä lähdettiin selvittämään kysymällä yritysten edustajien näkemyksiä ja toimintatapoja siitä, miten heillä koetaan Suomen houkuttelevuus, mitä heidän yrityksessään tehdään houkuttelevuuden eteen ja mitä haasteita teemoihin liittyy.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että Suomea pidetään kaiken kaikkiaan melko houkuttelevana ulkomaisille työntekijöille, mutta ongelmia on siinä, miten hyvin maa tunnetaan ulkomailla. Samoin todetaan TEM:n ja Business Finlandin julkaisemassa Talent Boost Cookbookissa, jossa Suomen houkuttelevuuden suurimpien haasteiden mainitaan liittyvän juuri maan tunnettavuuteen verrattuna moneen muuhun maahan (TEM & Business Finland 2019, 13).

Yritysten edustajat liittivät Suomeen monia positiivisia mielikuvia, joista esiin nousivat erityisesti luonto, terveydenhuolto sekä hyvä palkka- ja elintaso. Luonto on suomalaisille ylpeydenaihe ja Suomi on menestynyt vertailuissa, joissa on otettu huomioon muun muassa ympäristön terveys (Yale University 2018, viitattu 10.11.2020). Vertailussa maailman onnellisimmasta maasta Suomi on myös menestynyt todella hyvin, ja siinä mitattuja asioita olivat esimerkiksi ansiot ja yleinen elintaso (Helliwell ym. 2019, 41). Yritysten edustajien näkemykset ovat siis pitkälti linjassa aikaisempien tutkimustulosten kanssa.

Negatiivisina asioina liittyen Suomen houkuttelevuuteen pidettiin ilmaston kylmyyttä, maan kaukaista sijaintia ja pientä kokoa sekä suomen kielen vaikeutta. Kieli nousi esille myös ulkomailta rekrytoinnin haasteita kysyttäessä, ja tutkimuksen tulokset puhuivat sen puolesta, että monessa yrityksessä kielivaatimuksena on suomi. Talent Boost Cookbook tuo myös nämä asiat esiin kehoittamalla markkinoimaan Suomea oikeille kohderyhmille, jotka arvostavat esimerkiksi kylmää ilmastoa. Kaukaisen sijainninkin voi kääntää positiiviseksi viittaamalla siihen muiden Pohjoismaiden läheisyytenä. Myös suomen kielen taidon vaatimus monissa yrityksissä on tunnettu ongelma. (TEM & Business Finland 2019, 12-13.) Kieli vaikuttaisikin olevan yksi suurimpia haasteita.

Oleskelulupaprosessia koskevissa tutkimustuloksissa esille tuli useita seikkoja, joihin toivottiin muutosta. Pitkät oleskelulupien käsittelyajat laskevat Suomen houkuttelevuutta (Talouselämä 2019, viitattu 12.11.2020). Yritysten edustajat toivoivat käsittelyaikoja myös lyhyemmiksi. Esimerkiksi Tanskassa voi saada luvan työskentelyyn todella nopeasti (New to Denmark 2020, viitattu 12.11.2020), joten erot jopa muiden pohjoismaiden välillä ovat mittavia. Työlupahakemusten byrokrattisuus nousi esiin myös rekrytoinnin haasteita kysyttäessä, mikä viittaa siihen, että byrokratia vaikuttaa myös työnantajien halukkuuteen lähteä lainkaan rekrytoimaan osaajia ulkomailta.

Tutkimuksessa ei saatu juurikaan ideoita keinoihin, joilla yritykset voisivat itsessään olla houkuttelevampia ulkomaisille työntekijöille. Käytännön asioissa avustaminen, kuten oleskelulupahakemukseen liittyvien lomakkeiden täyttö ja asunnon vuokraus nähtiin kuitenkin positiivisessa valossa yritysten houkuttelevuuden lisääjänä ja näissä useampi yritys kertoikin antavansa apua. Vieraaseen kulttuuriin saapuvalla maahanmuuttajalle juuri käytännön asioiden selviäminen jouhevasti onkin ratkaisevassa asemassa (TEM & Business Finland 2019, 7). Huomion arvoista kuitenkin on, että kyselyyn vastanneista yrityksistä kaksi toimi maatalousalalla ja vastauksista päätellen työllisti ulkomailta lähinnä kausityöntekijöitä, jolle tulee myös lain mukaan järjestää majoitus työnantajan puolesta (Kausityölaki 6.1 §). Muilla aloilla toimivien yritysten piirissä asuntoasioissa avustaminen ei siis välttämättä ollut yhtä yleistä.

9 POHDINTA

Opinnäytetyön aihe lähti omasta mielenkiinnostani maahantuloasioihin, joiden parissa pääsin työskentelemään opintoihin liittyvän työharjoittelun aikana. Työperäinen maahanmuutto oli etenkin opinnäytetyöprosessin alkumetreillä paljon esillä oleva aihe, joten koin sen myös ajankohtaiseksi. Koronaviruksen järkyttäessä maailmaa myös työperäinen maahanmuutto otti takapakkia, kun ihmiset eivät samalla tavalla enää päässeetkään liikkumaan maiden välillä ja monissa yrityksissä jouduttiin turvautumaan lomautuksiin ja irtisanomisiin. Toisaalta esimerkiksi kausityövoimaa tarvitsevat maatalous- ja puutarha-alan yritykset joutuivat tosissaan miettimään keinoja, joilla paikata lovi, joka yleensä täytettiin ulkomailta tulevalla työvoimalla. Uskon kuitenkin, että tilanteen hellittäessä myös työperäinen maahanmuutto nostaa uudelleen päätään, eikä aiheen ajankohtaisuus ole kadonnut mihinkään.

Aihe osoittautui työtä tehdessä huomattavasti laajemmaksi, mitä alun perin ajattelin. Osaltaan ongelmia tuotti myös se, että lopullisten tutkimuskysymysten muotoutumiseen kului turhan kauan aikaa. Alkuperäinen suunnitelma tutkimuksen toteuttamiseksi oli kasvotusten käytävä haastattelu, joka päädyttiin vaihtamaan sähköisesti toteutettuun kyselyyn korkeamman osallistumisprosentin toivossa. Haastattelu olisi ollut tuloksia ajatellen tähän tarkoitukseen varmasti hedelmällisempi vaihtoehto, jolloin olisi voitu esittää tarkentavia- ja jatkokysymyksiä ja ymmärtää vastaajien näkemyksiä asiaan syvällisemmin. Myös sähköiseen kyselyyn vastanneiden määrä jäi toivottua alhaisemmaksi, mutta positiivista oli, että vastauksia saatiin vastaajien määrään nähden usealta toimialalta. Tuloksia ei kuitenkaan voida pitää millään tapaa kattavina, vaan ne ovat vain satunnaisia näkemyksiä.

Opinnäytetyö rakentui kahden tutkimuskysymyksen ympärille, joista ensimmäiseen vastaamisessa onnistuttiin hyvin perehtymällä lähinnä lakiin ja sen esitöihin. Näin saatiin kattava kooste työperäisistä oleskeluluvista ja niiden myöntämisen perusteista. Tarkoituksena oli lähinnä syventää omaa osaamista aiheeseen liittyen ja tämän osion tekeminen olikin kaikista haastavin ja opettavaisin. Toiseen tutkimuskysymykseen haettiin vastausta teorian ja oman tutkimuksen avulla. Teoriaosiossa tuli esiin joitakin seikkoja liittyen esimerkiksi yritysten keinoihin olla houkuttelevia ulkomaisille työntekijöille, joita ei omassa tutkimuksessa noussut ollenkaan pinnalle. Tähän saattoi vaikuttaa osaltaan se, että kyselyyn osallistuneet yritykset olivat verrattain pieniä ja kokemattomia ulkomailta rekrytoinnin saralla, jolloin heillä ei ole ollut tarvetta kiinnittää asiaan juurikaan huomiota. Toisaalta

kyselyn kysymysten asettelulla olisi voitu vielä enemmän vaikuttaa siihen, millaisia tuloksia saadaan ohjeistamalla vastaajia siinä, millaisia vastauksia haetaan. Tutkimuksella onnistuttiin kuitenkin tutkimuskysymyksen mukaisesti saamaan yritysten edustajien näkemyksiä siihen, mikä Suomesta ja suomalaisista yrityksistä tekee houkuttelevia. Kehityskohtia asiaan haettiin kysymällä asioita, joihin yritykset toivoisivat muutoksia tai näkevät negatiivisina ja myös tähän saatiin hyviä vastauksia. Tutkimuksen perusteella ei saatu juurikaan uusia näkemyksiä, joita ei olisi tullut jo teoriapohjaa kirjoittaessa ilmi, mutta tulokset vahvistivat teoriaosion tietoja.

Suomen ja sen yritysten houkuttelevuutta lisäävinä seikkoina nähtiin paljon yleiseen hyvinvointiin liittyviä asioita. Turvallisuus, puhtaus ja tasa-arvo ovat meille suomalaisille jopa itsestäänselvyksiä, joita ei osata jokapäiväisessä elämässä aina arvostaa. Monelle ulkomaalaiselle ne voivat kuitenkin merkittä todella paljon ja olla ratkaisevia seikkoja siinä, että haluaa asettautua Suomeen pidemmäksi aikaa. Toisaalta jotkut houkuttelevuutta laskevina pidetyistä seikoista, kuten kylmä ilmasto ja vuodenaikojen vaihtelu ovat asioita, joihin voidaan suhtautua todella monella tapaa henkilöstä riippuen. Uskonkin, että maailmasta löytyy monia ihmisiä, jotka pitävät kaikkia näitä asioita vaikuttavina, mutta suurin ongelma on se, ettei niitä ole markkinoitu tarpeeksi. Voisi olla hyödyllistä tuoda markkinoinnissa esille myös meille arkisia asioita, joita ei aina tulla ensimmäisenä ajatelleeksi.

Suomen kieli ja sen vaikeus nousivat selvästi esille tutkimuksessa. Monen yrityksen pääasiallinen kieli on suomi, jonka opettelu voi olla monelle käytännössä mahdotonta. Myös asiakkaat yleensä olettavat saavansa palvelua suomen kielellä. Näkisin tässä asiassa kuitenkin tapahtuvan jo hidasta muutosta alkaen pääkaupunkiseudulta, jossa esimerkiksi kaikissa ravintoloissa asiakaspalvelijat eivät puhu suomea vaan palvelu tapahtuu englanniksi. Muutokseen suhtaudutaan suvaitsevammin nuorten kuin vanhempien keskuudessa, mutta etenkin nuoret ovat jo tottuneet siihen, ettei Suomessakaan voi aina puhua vain suomea. Monissa yrityksissä siihen, että kaikki asiat pystyttäisiin hoitamaan englanniksi, voi olla pitkä matka, mutta muutos on käytännössä välttämätön, jos yritykset haluavat palkata osaajia ulkomailta. Suomen kielen vaatimus on kuitenkin melko kohtuuton.

Oleskelulupajärjestelmä tuntuu tutkimuksen perusteella tuottavan päänvaivaa sekä työnantajille, että Suomeen pyrkiville työntekijöille. Koko prosessi koetaan työläänä, hitaana ja kalliina, eikä tällainen mielikuva ole omiaan nostamaan maan houkuttelevuutta. Monille kaukana asuville etenkin Pohjoismaat saattavat näyttää keskenään todella samanlaisilta, jolloin kilpailu työntekijöistä muodostuu nimenomaan naapurimaiden välille. Tässä tilanteessa osaaja saatetaan viedä nenän

edestä sinne, mistä työlupa saadaan kätevimmin. Oleskelulupaprosessia olisikin tärkeä saada kaikin tavoin jouhevammaksi, mistä hyötyisivät kaikki osapuolet.

Jatkotutkimuksena tähän tutkimukseen liittyen ehdotan rajatumpiin alueisiin, kuten maanosiin perehtymistä ja tutkimuksen tekemistä siitä, mitä sellaista Suomella on tarjottavana, mitä ihmiset näillä alueilla kaipaavat. Koko maailmaan vedotessa houkuttelevuustekijöiden markkinointi jää helposti latteaksi, mutta pienempiin ryhmiin keskittyttäessä olisi mahdollista tehdä markkinoinnista enemmän kohdennettua.

LÄHTEET

Barona relocation. 2020. The Key to Attracting and Keeping International Talent. Viitattu 17.2.2020, <https://www.baronarelocation.com/blog/the-key-to-attracting-and-keeping-international-talent>.

Business Finland. 2020. Attractive Work Opportunities and a High Quality of Life. Viitattu 20.1.2020, <https://www.businessfinland.fi/en/do-business-with-finland/work-in-finland/in-brief/>.

Eurofound Company Survey. 2015. 3rd European Company Survey. Viitattu 20.1.2020, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1502en_0.pdf.

Euroopan muuttoliikeverkosto. 2019. Vuosittainen maahanmuutto- ja turvapaikkaraportti. Viitattu 1.10.2019, http://www.emn.fi/files/1970/Maahanmuutto_ja_turvapaikka_2018_FI_EN.pdf.

Euroopan unionin perusoikeuskirja 2012/C 326/02.

European Commission. 2020. Labour immigration. Viitattu 17.2.2020, https://ec.europa.eu/home-affairs/e-library/glossary/labour-immigration_en.

Finland Relocation. 2017. Ulkomaalaisen työntekijän palkkaaminen. Viitattu 17.2.2020, <https://finlandrelocation.com/ulkomaalaisen-tyontekijan-palkkaaminen/>.

Garam, I. 2018. Suomalaisten tutkinto-opiskelu ulkomaisissa korkeakouluissa. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2018:8.

Government of Canada. 2019. Global Skills Strategy: About the process. Viitattu 8.2.2020, <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/hire-foreign-worker/temporary/global-skills-strategy.html>.

Haatainen, T. 2020. Työvoiman maahanmuutto. Viitattu 16.2.2020, <https://valtioneuvosto.fi/documents/1410877/16402203/Tyovoiman+maahanmuutto+14.2.2020/50221a65-0521-1656-467b-9308d8e4a072/Tyovoiman+maahanmuutto+14.2.2020.pdf>.

HE 28/2003 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle ulkomaalaislaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 37/2011 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 139/2013 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 80/2017 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten sekä kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä ja eräksi niihin liittyviksi laeiksi.

HE 129/2017 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi ulkomaalaislain ja ulkomaalaisrekisteristä annetun lain 3 b §:n muuttamisesta.

HE 21/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä tutkimuksen, opiskelun, työharjoittelun ja vapaaehtoistoiminnan perusteella ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Helliwell J., Layard R. & Sachs J. 2019. World Happiness Report. Viitattu 20.1.2020, <https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2019/WHR19.pdf>.

Hsu, A. 2016. Environmental Performance Index. Viitattu 20.1.2020, <https://sedac.ciesin.columbia.edu/downloads/data/epi/epi-environmental-performance-index-2016/2016-epi-full-report.pdf>.

Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä 908/2017.

International House Helsinki. 2020. Services. Viitattu 6.2.2020, <https://www.ihhelsinki.fi/>.

Kallio, H; Kotkas, T & Palander, J. 2018. Ulkomaalaisoikeus. Helsinki: Alma Talent Oy.

Kauppakamari. 2017. Kauppakamarin linjaus: Suomi ei selviä ilman työperusteista maahanmuuttoa. Viitattu 1.10.2019, <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2017/11/tyoperusteinen-maahanmuuttolinjaukset.pdf>.

Kela. 2020. Vanhempainpäivärahat. Viitattu 22.1.2020, <https://www.kela.fi/vanhempainpaivarahat>.

Kotouttamisen osaamiskeskus. 2020a. Kotouttamistyön taustaa. Viitattu 29.1.2020, <https://kotouttaminen.fi/kotouttamistyon-taustaa>.

Kotouttamisen osaamiskeskus. 2020b. Maahanmuuttajien palvelut lyhyesti. Viitattu 3.2.2020, <https://kotouttaminen.fi/maahanmuuttajien-palvelut-lyhyesti>.

Lahti, L. 2008. Monikulttuurinen johtaminen. Helsinki: Alma Talent Oy.

Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä – Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Helsinki: Alma Talent Oy.

Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten 907/2017.

Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä tutkimuksen, opiskelun, työharjoittelun ja vapaaehtoistoiminnan perusteella 719/2018.

Maahanmuuttovirasto. 2020a. Työskentely Suomessa. Viitattu 14.1.2020, <https://migri.fi/tyoskentely-suomessa>.

Maahanmuuttovirasto. 2020b. Toimeentuloedellytys työn perusteella lupaa hakeville. Viitattu 11.3.2020, <https://migri.fi/toimeentuloedellytys>.

New to Denmark. 2020. Fast-Track. Viitattu 10.2.2020, <https://www.nyidanmark.dk/en-GB/Applying/Work/Fast%20track>.

Rovio. 2020. What you get when you join us. Viitattu 17.2.2020, <http://www.rovio.com/careers#benefits>.

Sinkkonen, R. 2008. Onnistu ulkomaankomennuksessa. Helsinki: Alma Talent Oy.

Talouselämä. 2019. Ulkomaalaisten osaajien oleskelulupien käsittelyajat repesivät kuukausien mittaisiksi – startup-väki hoputtaa hallitusta: uudistusten odottaminen olisi "karmivaa". Viitattu 8.2.2020, <https://www.talouselama.fi/uutiset/ulkomaalaisten-osaajien-oleskelulupien-kasittelyajat-repesivat-kuukausien-mittaisiksi-startup-vaki-hoputtaa-hallitusta-uudistusten-odottaminen-olisi-karmivaa/a0ca01c0-1c64-49c5-a925-a7b23fb30141>.

TEM & Business Finland. 2019. Talent Boost Cookbook Finland.

Tilastokeskus. 2017. Koulutettujen Suomen kansalaisten maastamuutto suurempaa kuin maahanmuutto. Viitattu 2.10.2019, https://www.stat.fi/til/muutl/2016/02/muutl_2016_02_2017-12-18_tie_001_fi.html.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Kasvua ja hyvinvointia maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikalla. Viitattu 1.10.2019, <https://tem.fi/documents/1410877/11992263/Faktatieto+maahanmuutosta+ja+kotouttamisesta+25012019/faa5862e-9f95-d674-199e-f8cf9b4ba2c4/Faktatieto+maahanmuutosta+ja+kotouttamisesta+25012019.pdf>.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020a. Talent Boost –toimenpideohjelma. Viitattu 4.2.2020, <https://tem.fi/talent-boost>.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020b. Työperusteinen maahanmuutto edistää työmarkkinoiden toimintaa. Viitattu 17.2.2020, <https://tem.fi/tyoperusteinen-maahanmuutto>.

Ulkomaalaislaki 301/2004.

VNA 966/2017. Valtioneuvoston asetus maatalouden ja matkailun alaan kuuluvista kausiluonteista toimintaa sisältävistä toimialoista.

Valtioneuvosto. 2020. Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi. Viitattu 16.2.2020, <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/luottamuksen-ja-tasa-arvoisten-tyomarkkinoiden-suomi>.

Valtioneuvoston kanslia. 2015. Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_netti.pdf.

Väestöliitto. 2020. Palvelut. Viitattu 3.2.2020, <https://vaestoliitto-fi.directo.fi/monikulttuurisuus/palvelut/>.

World Economic Forum. 2017. The Global Gender Gap Report 2017. Viitattu 20.1.2020, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf.

Yale University. 2018. 2018 Environmental Performance Index. Viitattu 20.1.2020, <https://epi.envirocenter.yale.edu/downloads/epi2018policymakerssummaryv01.pdf>.

Kyselytutkimus yritysten edustajille Suomen ja suomalaisten yritysten houkuttelevuudesta ulkomaisille työntekijöille

Tämä kysely on osa työperäistä maahanmuuttoa käsittelevää opinnäytetyötä ja kyselyn tuloksia hyödynnetään osana sitä. Tavoitteena on selvittää eri toimialoilla toimivien suomalaisten yritysten edustajien näkökulmia liittyen Suomen ja suomalaisten yritysten houkuttelevuuteen ulkomaisille työntekijöille.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 10 – 15 minuuttia. Vastaukset kerätään ja käsitellään anonyymisti. Kyselyyn vastaamalla annatte suostumuksenne hyödyntää vastauksia opinnäytetyössä. Vastaattehan kyselyyn viimeistään 8.11.2020.

Kiitos arvokkaasta panoksestanne!

Mikäli teillä on kysyttävää, älkää epäröikö ottaa yhteyttä.

Mira Nieminen
k6nimi00@students.oamk.fi

1. Millä alalla yrityksenne toimii?

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

2. Paljonko yrityksenne työllistää ihmisiä Suomessa?

- < 10
- 10 – 49
- 50 – 250
- > 250

3. Montako työntekijää olette palkanneet suoraan ulkomailta Suomeen?

- 0
- 1 – 4
- 5 – 9
- 10 – 20
- > 20

4. Minkä tyyppisiin tehtäviin olette palkanneet työntekijöitä ulkomailta?

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

5. Tuleeko ulkomaisen työvoiman tarve lisääntymään yrityksessänne tulevaisuudessa?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

6. Mitä haasteita työvoiman rekrytointiin ulkomailta liittyy?

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

7. Kuinka houkutteleva Suomi on maana ulkomaisille työnhakijoille käsityksenne mukaan?

1 2 3 4 5

Ei ollenkaan houkutteleva Erittäin houkutteleva

8. Mitkä tekijät lisäävät Suomen houkuttelevuutta?

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

9. Onko Suomi tarpeeksi tunnettu maailmalla?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

10. Mitä negatiivisia mielikuvia Suomeen liittyy?

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

11. Koetaanko Suomen oleskelulupajärjestelmä liian hitaana / hankalana verrattuna muiden maiden järjestelmiin?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

12. Miten oleskelulupajärjestelmää tulisi muuttaa, jotta työntekijöiden palkkaaminen ulkomailta olisi jouhevampaa?

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

13. Onko yrityksessänne mietitty keinoja, joilla se voisi olla houkuttelevampi ulkomaisille työntekijöille? Millaisia?

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

14. Tarjoaako yrityksenne apua käytännön asioissa ulkomailta saapuvalla työntekijälle? Missä asioissa? (esim. oleskelulupaprosessissa tai asunnon etsinnässä)

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

15. Lisääkö käytännön asioissa avustaminen yrityksen houkuttelevuutta?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

16. Ovatko ulkomaiset työnhakijat esittäneet vaatimuksia sellaisten työnantajan tarjoamien palveluiden suhteen, joita teidän ei ole mahdollista toteuttaa / ette ole halunneet toteuttaa? Millaisia?

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

17. Tuliko mieleenne jotain lisättävää?

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

Hei,

Olen liiketalouden opiskelija Oulun ammattikorkeakoulussa ja teen opinnäytetyötä työperäiseen maahanmuuttoon liittyen. Opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus toteutetaan kyselytutkimuksena. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää eri toimialoilla toimivien yritysten edustajien näkökulmia Suomen ja suomalaisten yritysten houkuttelevuuteen ulkomaisille työntekijöille. Kysely on lähetetty noin viidellekymmenelle yritykselle, joiden edustajien sähköpostiosoitteet on saatu LinkedInistä ja yritysten nettisivuilta. Liikenisikö teiltä hetki aikaa kyselyyn vastaamiseen?

Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja vastaukset käsitellään anonyymisti. Vastaamiseen on hyvä varata noin 10 – 15 minuuttia. Vastaamaan pääsette tässä viestissä olevasta linkistä ja kysely on avoinna 8.11.2020 asti.

Kyselyä saa vapaasti jakaa eteenpäin yrityksenne sisällä!

Kiitos vastauksista jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin,
Mira Nieminen

Kyselytutkimukseen pääsette tästä linkistä: