Proaktiivisen maahanmuuton malli Suomelle

Suomen tulevaisuuden tekijät
-hankkeen loppuraportti

Laura Koivisto-Khazaal

Lokakuu 2026

tulevaisuuden tekijät

MDI
Part of FCG.

Sisällys

1. Johdanto 3

Hankkeen tavoitteet 4

Mallia Kanadasta ja muut kansainväliset maahanmuuton mallit 4

2. Nykytilanne: maahanmuuton merkitys Suomessa 6

Suomen väestönkehitys 6

Työmarkkinoiden kehitys ja maahanmuutto 9

3. Nykyinen oleskelulupajärjestelmä 11

Tämänhetkiset väylät pysyvään oleskelulupaan 12

Nykyisen järjestelmän haasteet 13

4. Proaktiivisen maahanmuuton malli Suomelle 14

Pysyvyydestä etuja kaikille osapuolille, mutta huoliakin löytyi 15

Kriteerejä pysyvälle oleskeluluvalle 17

Tervetulottava Suomi on kaikkien vastuulla 19

5. Ehdotus pysyvän oleskeluluvan nopeuttamisesta 21

Asiantuntijaväylä ja ammattilaisväylä 21

Malli mahdollistaisi alueellisen suunnittelun 24

Jatkokehitysmahdollisuudet esimerkiksi yrittäjyyden tukemiseksi 25

6. Yhteenveto ja johtopäätökset 26

Kiitokset 27

Lähteet ja muut tausta-aineistot 28

Liitteet 30

1. Johdanto

Suomen väestö kasvaa ainoastaan maahanmuuton ansiosta, ja sama koskee erityisesti työikäistä väestöä. Kilpailu osaajista on globaalia, joten työpaikkojen ja työnantajien rekrytointikyvyn lisäksi ratkaisevia ovat Suomen maakuva, kaupunkien ja kuntien veto- ja pitovoima sekä yhteiskunnan suhtautuminen uusiin asukkaisiin. Työperusteisen maahanmuuton merkitystä ei kuitenkaan ratkaise se, kuinka moni muuttaa Suomeen, vaan se, jäävätkö tulijat perheineen ja rakentavatko he tulevaisuutensa tänne. Vetovoiman rinnalle tarvitaan pitovoimaa.

Nykyinen maahanmuuttopolitiikka ei tue Suomeen juurtumista. Työperusteinen maahanmuuttaja odottaa pysyvää oleskelulupaa pääsääntöisesti kuusi vuotta. Tänä aikana työttömyys tai pitkäaikainen sairastuminen voi viedä oleskeluluvan ja sen myötä pohjan koko elämältä Suomessa. Maahanmuuttopolitiikka voisi kuitenkin olla Suomen kilpailuetu ja veto- ja pitovoiman vahvistaja.

Suomen tulevaisuuden tekijät -hankkeessa yhteiskunnalliset toimijat ovat etsineet yhdessä ratkaisuja maahanmuuttopolitiikan uudistamiseen ja pitovoiman vahvistamiseen. Hankkeen inspiraationa on Kanadan vuosikymmeniä harjoittama proaktiivinen maahanmuuttopolitiikka. Erityisesti esikuvina ovat olleet vuodesta 2017 pilotoidut aluekohtaiset maahanmuuttoväylät, joilla edistetään paikallista väestökehitystä ja talouskasvua alueellisten työvoimatarpeiden pohjalta. Kanadassa maahanmuuton nähdään tuottavan pitkäaikaisia yhteiskunnallisia, taloudellisia ja kulttuurisia hyötyjä, ja samaa ajattelua hanke on pyrkinyt tuomaan Suomeen.

Hankkeen kumppaneina on ollut 29 tahoa: 18 kaupunkia ja seutua (Hämeenlinna, Joensuu, Kajaani, Kokkola, Kotka, Kouvola, Lahti, Lappeenranta-Imatran kaupunkiseutu, Mikkeli, Porvoo, Riihimäki, Rovaniemi, Tampere, Turku, Vaasa, Valkeakoski, Vantaa ja Ylä-Savon seutukunta) sekä 11 muuta yhteiskunnallista toimijaa (Akava, Helsingin yliopisto, Henkilöstöala HELA, Kiinteistötyönantajat, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Kuntaliitto, Palvelualojen työnantajat PALTA, Rakennusteollisuus RT, Suomen Ekonomit, Suomen startup-yhteisö ja Tekniikan akateemiset TEK). Hankkeen aikana järjestettiin yli 50 kokousta, työpajaa ja webinaaria suomeksi tai englanniksi, ja näihin osallistui satoja kaupunkien, työmarkkinaosapuolten, yritysten, ministeriöiden ja kolmannen sektorin edustajia sekä maahanmuuttajia.

Tässä raportissa esitellään hankkeen kumppaniryhmän kanssa kehitetty proaktiivisen maahanmuuton malli. Mallilla on kaksi toisiaan tukevaa tavoitetta. Ensimmäinen on lainsäädännöllinen: nykyistä nopeampi väylä pysyvään oleskelulupaan kriteerit täyttäville työperusteisille maahanmuuttajille perheineen. Erityisasiantuntijoille väylä voisi avautua jo ensimmäisenä lupana. Toinen tavoite koskee laajempaa yhteiskunnallista muutosta, jota hankkeessa kutsutaan tervetulottavaksi Suomeksi. Pysyvä lupa ei yksin riitä, jos ympäröivä yhteiskunta ei viesti tulijoille, että heidät halutaan ja heitä tarvitaan. Kotoutuminen ja kielen oppiminen eivät tapahdu virastossa eivätkä edes työpaikalla, vaan arjessa: hiekkalaatikolla, urheiluseurassa, kulttuuritapahtumassa ja ruokakaupassa. Siksi tarvitaan pitkäjänteistä poliittista sitoutumista sekä kaikkien yhteiskunnan toimijoiden panosta.

Raportin tarkoituksena on tukea mahdollista lakivalmistelua tulevalla hallituskaudella ja haastaa kaupungit, työnantajat, työmarkkinajärjestöt, poliitikot ja kuntalaiset pohtimaan omaa rooliaan tervetulottavan Suomen rakentamisessa. Hankkeen kantavana ajatuksena on, että on aika rakentaa Suomi, jossa jokainen voi osallistua, vaikuttaa ja tuntea kuuluvansa yhteiskuntaan.

Loppuraportti perustuu hankkeessa yhdessä kumppaneiden kanssa tehtyyn työhön, mutta sen johtopäätökset ja ehdotukset ovat MDI:n omia.

Hankkeen tavoitteet

Suomen tulevaisuuden tekijät -hankkeen tavoitteena on luoda Suomelle **proaktiivisen maahanmuuton malli**. Kehittämässämme mallissa maahanmuuttoa Suomeen edistetään strategisesti ja pitkäjänteisesti. Maahanmuuttoa kehitetään ennakoivasti ja tarvelähtöisesti osana Suomen ja sen alueiden tulevaisuuden rakentamista. Malli on lähtökohdiltaan kaupunkivetoinen, perustuu työnantajien todellisiin rekrytointitarpeisiin ja huomioi kotoutumisen kaksisuuntaisena prosessina.

Kaupunkivetoisuus korostaa sitä, että kotoutuminen tapahtuu paikallisesti, ja että kaupungeilla on paitsi lakisääteiset velvollisuudet, myös parhaat edellytykset tukea uusia kansainvälisiä kaupunkilaisiaan ja heidät työllistäneitä työnantajia. Työnantajien rekrytointitarpeisiin perustuminen puolestaan varmistaa, että maahanmuutto kytkeytyy aitoihin työpaikkoihin ja vahvistaa työvoiman saatavuutta niillä aloilla ja alueilla, joilla sitä eniten tarvitaan.

Proaktiivisen maahanmuuton malli jakautuu kahteen toisiaan tukevaan tavoitteeseen. Ensimmäinen niistä on lainsäädännöllinen ratkaisu: **suora väylä pysyvään oleskelulupaan** kriteerit täyttäville työperusteisille maahanmuuttajille perheineen. Väylä luotaisiin nykyisten lupaväylien rinnalle, ja se toisi maahanmuuttaneille varmuuden siitä, että Suomi voi olla heidän pysyvä kotinsa. Kriteereitä on työstetty hankkeen aikana yhdessä kumppanikaupunkien, työmarkkinaosapuolten, työnantajien, oppilaitosten ja kolmannen sektorin edustajien sekä maahanmuuttaneiden kanssa.

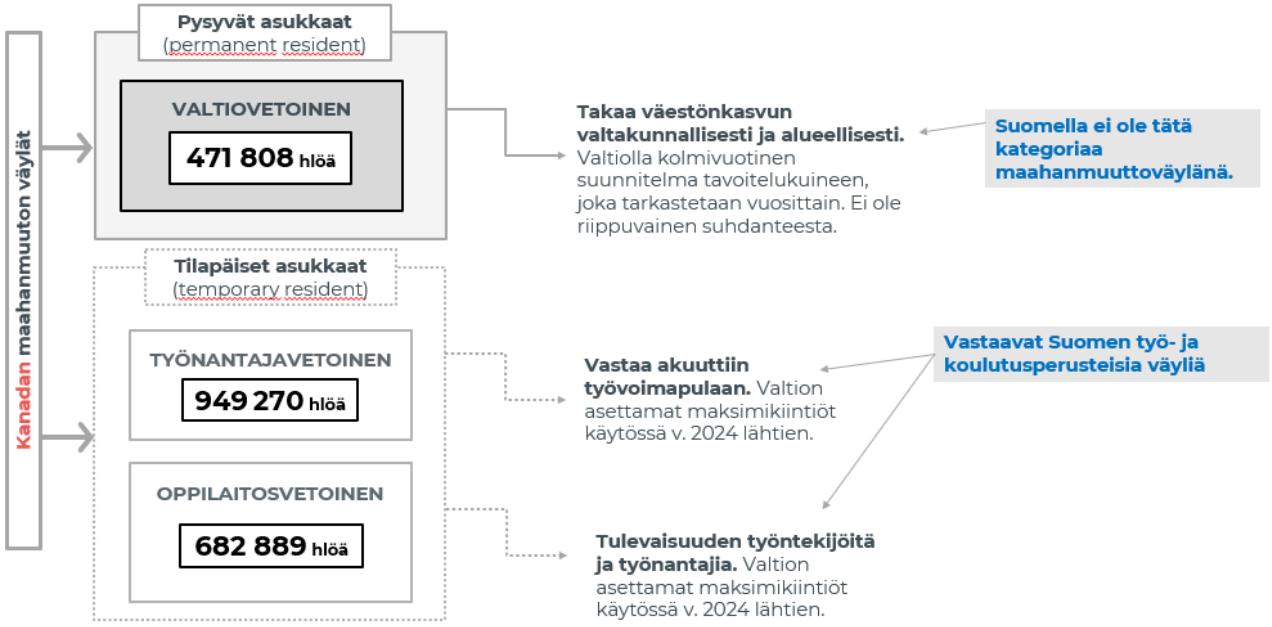
Toinen tavoite koskee laajempaa yhteiskunnallista muutosta, jossa korostuvat **kaksisuuntaisen kotoutumisen** priorisointi, monimuotoistuvan suomalaisuuden arvostaminen ja pitkäkestoinen poliittinen sitoutuminen. Tavoitetta on niin ikään käsitelty hankkeen aikana järjestetyissä työpajoissa, mutta työ yhteiskunnalliseen muutokseen on kaikkea muuta kuin valmista yhden hankkeen aikana

Hankkeen tavoitteet ovat erottamattomia: nopeampi väylä pysyvään asemaan ei yksin riitä, jos arki uudessa kotimaassa ei tue juurtumista. Toisaalta vastaanottava ilmapiiri ei kanna pitkälle, jos oleskelun jatkuvuus on epävarmaa.

Mallia Kanadasta ja muut kansainväliset maahanmuuton mallit

Tämän hankkeen mallin kehittämisessä on otettu oppia Kanadasta, joka on vuosikymmenten ajan harjoittanut integroivaa maahanmuuttopolitiikkaa, jossa pysyvä oleskelulupa (pysyvä asukkuus) voidaan myöntää ensimmäisenä lupana, ja jonka jälkeen kansalaisuus on saavutettavissa asumisajan täytyttyä. Pysyvä asukkuus -statuksen kautta Kanada on kehittänyt aluekohtaisia maahanmuuttoväyliä valtiovetoisesti ja tiiviissä yhteistyössä kaupunkien kanssa. Näillä alueellisilla väylillä pyritään vastaamaan paikallisiin työvoimatarpeisiin, väestönkehityksen haasteisiin ja vahvistamaan kaupunkien veto- ja pitovoimaa. Suomella ei ole vastaavaa pysyvän asukkaan väylää, jolla valtio voisi edistää proaktiivisesti väestönkehitystä alueellisesti ja kokonaisvaltaisesti.

Kanadan maahanmuuttojärjestelmän teknisenä pohjana on pistesysteemi, jota hyödynnetään valtiovetoisessa väylässä potentiaalia osoittavien maahanmuuttajien valinnassa pysyviksi asukkaiksi (kuva 1). Kanada päivittää vuosittain uusien pysyvien asukkaiden tavoitemäärät, ja tämän pohjalta pistesysteemiin hakemuksensa laittaneita maahanmuuttajaehdokkaita kutsutaan muuttamaan Kanadaan. Järjestelmän osana on vuodesta 2017 käytössä olleet alueelliset maahanmuuttoväylät, jotka mahdollistavat alueellisen väestönkasvun tukemisen.



Kuva 1 Kanadan ja Suomen maahanmuuttoväylien erot: Kanadassa on työ- ja koulutusperusteisten väylien lisäksi valtiovetoinen väestönkasvun takaava pysyvän asukkaan -väylä. Maahanmuuttoluvut vuodelta 2023. Lähde IRCC 2024.

Pistesysteemiä ei käytetä työperusteisilla viisumeilla Kanadaan muuttavien tilapäisten asukkaiden kohdalla, vaan työperusteiset viisumit myönnetään työnantajien rekrytointitarpeiden pohjalta. Nämä vastaavat Suomen työperusteisia oleskelulupia. Niin ikään kansainväliset opiskelijat Kanadassa ovat tilapäisiä asukkaita, ja heidän osaltaan päävastuu houkuttelutyössä on oppilaitoksilla.

Kun väkilukua kasvatetaan aktiivisesti maahanmuuton kautta, on ensiarvoista huolehtia yhteiskunnallisesta kestävyydestä ja hyvistä väestösuhteista. Tämän vuoksi Kanada investoi pitkäjänteisesti paitsi maahanmuuttaneiden kotoutumisen edistämiseen, myös yhteiskunnan vastaanottavuuteen. *Welcoming community* on kaikkien Kanadassa asuvien yhteinen vastuu.

Kanadan järjestelmää ei voi siirtää Suomeen sellaisenaan, mutta siitä, etenkin alueellisista maahanmuuttoväylistä, voidaan omaksua kaksi keskeistä periaatetta. Ensinnäkin väestönkasvun edistäminen ja tukeminen on mahdollista hallitusti ja suunnitelmallisesti maahanmuuton kautta, kun huomio on tilapäisen työperusteisen maahanmuuton sijaan pysyvässä maahanmuutossa. Toiseksi pelkkä pysyvä oleskelulupa ei riitä pitovoimaksi, vaan tarvitaan ympäröivän yhteiskunnan aitoa vastaanottavuutta ja siihen osalliseksi pääsemistä.

Suomen tulevaisuuden tekijät -hankkeen jo alettua, vuonna 2025 ”Kanadan malli” ja maahanmuuttaneiden pisteyttäminen nousi esiin poliittisessa keskustelussa. Työ- ja elinkeinoministeriö teki vuonna 2026 selvityksen, jossa vertailtiin kansainvälisiä maahanmuuton malleja, mukaan lukien erilaiset pisteytysmallit.

Työ- ja elinkeinoministeriön tekemässä selvityksessä erilaiset maahanmuuton pisteytysjärjestelmät jaettiin kahteen kategoriaan: Kanadan ja Australian ranking-malli, sekä Saksan, Itävallan ja Uuden-Seelannin kynnysmalli. Ranking-mallissa pisteytys on pysyvän maahanmuuton ydin. Mallin mukaan olemassa oleva työpaikka ei ole valintakriteeri, vaan malli on kytketty väestö- ja talousstrategiaan.

Valtio sitoutuu valittuihin henkilöihin ja kantaa riskin siitä, onnistuuko työmarkkinaintegraatio. Kynnysmallissa työmarkkinoiden kysyntä on lähtökohta, eli malli on työmarkkinapoliittinen väline. Silloin hakija kantaa riskin, koska oleskelun jatkuminen riippuu työnteon jatkumisesta.

Työ- ja elinkeinoministeriön tekemässä selvityksessä osallistettiin sidosryhmiä. Sidosryhmät näkivät pysyvyyden pisteytyksen suurimpana lisäarvona. Keskusteluissa pisteytyksen tärkeimpänä hyötynä pidettiin juuri polkua pysyvään oleskeluun. Sen arveltiin lisäävän Suomen houkuttelevuutta ja pitovoimaa sekä vähentävän työnantajariippuvuutta ja sitä kautta hyväksikäyttöä. Myös maahanmuuttajakyselyssä nopeutettu väylä pysyvään lupaan ja pitkäaikaisen oleskelun ennakoitavuus nousivat keskeisiksi tavoitteiksi. Selvityksessä huomioitiin myös, että pysyvä lupa ei yksin takaa kotoutumista, vaan yhteiskunnallisella vastaanottavuudella on myös merkitystä.

Raportin yhteenvedon johtopäätös on, että nopeampi polku pysyvään lupaan tietylle hakijajoukolle voidaan toteuttaa joko pisteytyksellä tai lisäämällä uusi hakemuspolku nykyiseen pysyvän oleskeluluvan malliin.

2. Nykytilanne: maahanmuuton merkitys Suomessa

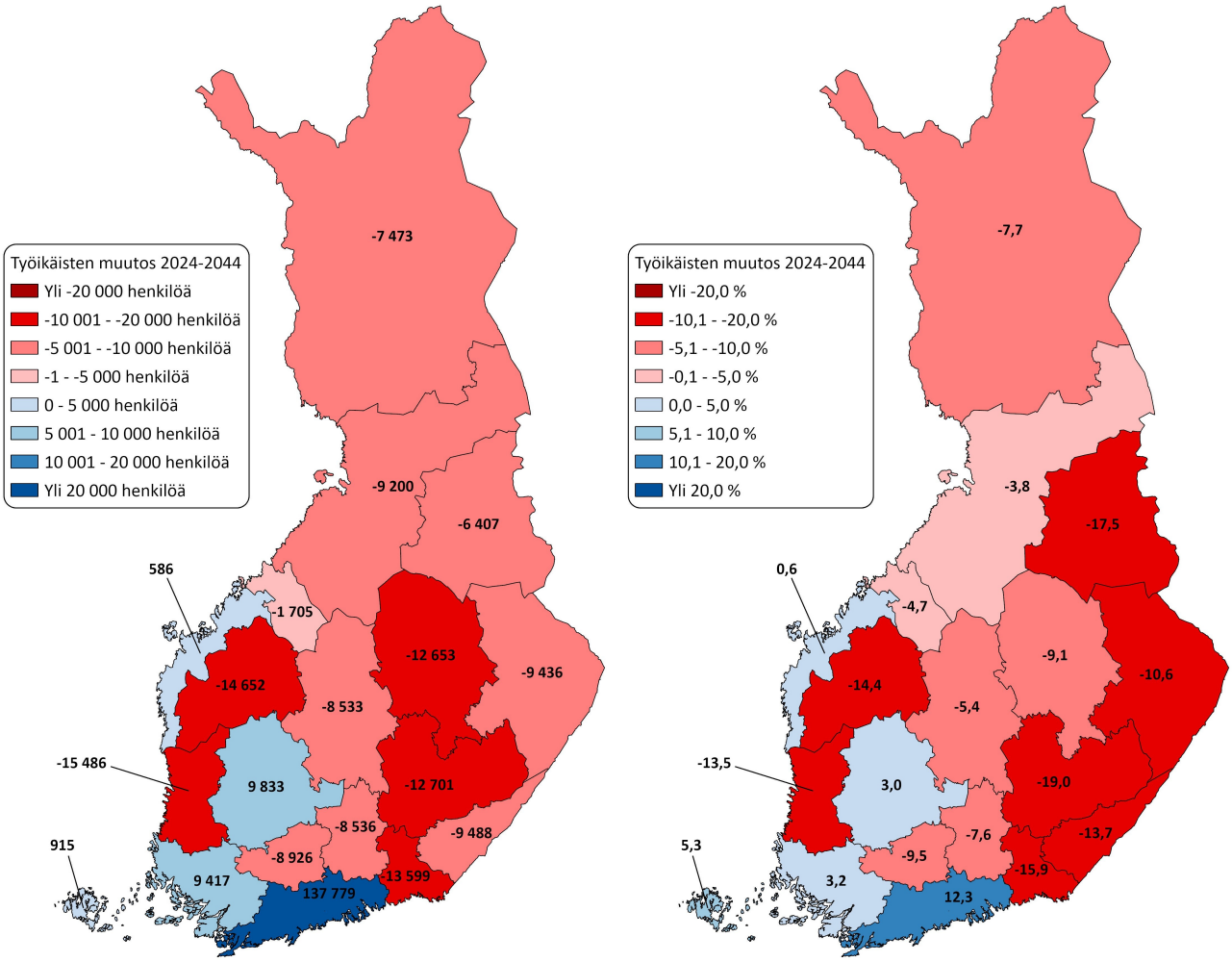
Hankkeen aikana toteutettiin neljä temaattista raporttia maahanmuuton merkityksestä suomalaiselle yhteiskunnalle. Teemat olivat eläköityminen, jatkomuutot, ja maahanmuuttajien merkitys matalapalkka-aloilla sekä keski- ja korkeapalkka-aloilla. Tämä luku pohjautuu näihin raportteihin sekä syyskuussa 2026 julkaistuun tuoreimpaan väestöennusteeseemme.

Suomen väestönkehitys

Suomen alueellinen väestönkehitys on eriytynyt voimakkaasti jo 1960-luvun lopulta lähtien, ja eriytyminen voimistui etenkin 1990-luvun puolivälissä elinkeinorakenteen murroksen ja julkisen sektorin osittaisen vetäytymisen seurauksena. Koko maassa tapahtunut väestönkasvu 1990-luvulta lähtien on todellisuudessa ollut suurten kaupunkien kasvua: 2010-luvulla väestö kasvoi vain hieman yli viidenneksessä Suomen kunnista, ja työikäisen väestön kehitys on ollut tätäkin polarisoituneempaa. Kasvu keskittyy suurille kaupunkiseuduille sekä keskisuuriin korkeakoulukaupunkeihin. Hillittyä väestönkasvua tapahtuu myös yksittäisissä muissa kunnissa.

Väestö on vähentynyt voimakkaasti etenkin maaseutukunnissa ja pienissä kaupungeissa (seutukaupungeissa), mutta 2010- ja 2020-luvuilla myös osassa maakuntakeskuksia väkiluku on laskenut nopeutuvaa tahtia. (Kuva 2)

Suomen syntyneiden määrä väheni voimakkaasti 2010-luvulla ja 2020-luvulla. Suomessa syntyi vuosikymmenien ajan noin 60 000 lasta vuodessa, mutta vuosien 2020–2023 aikana syntyneiden määrä laski 45 000 henkilöön. Syntyneiden määrä laski lähes kaikissa Suomen kunnissa.



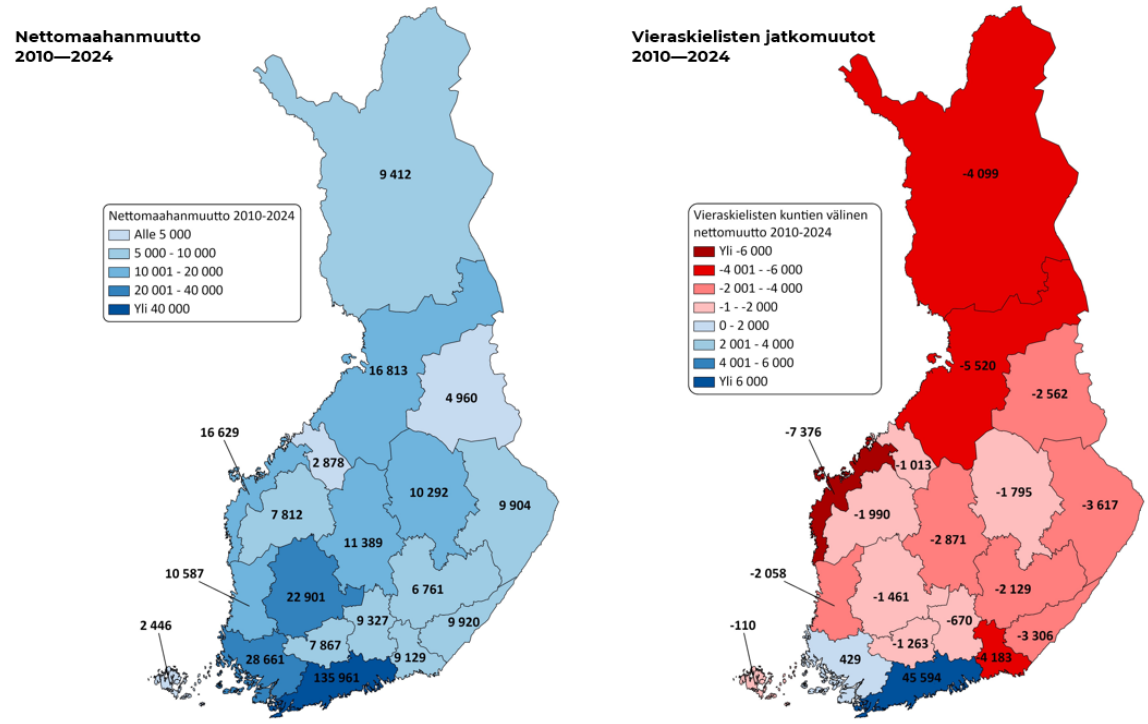
Kuva 2. Työikäisten määrän ennakoitu muutos vuosina 2024–2040. Noin 24 500 henkilön muuttovoitto vuodessa riittäisi turvaamaan työikäisen väestön maltillisen kasvun, kun taas ilman maahanmuuttoa yksikään Suomen maakunta ei kasvaisi. Lähde: MDI:n vuoden 2026 väestöennuste.

Työikäisen väestön kasvu on Suomessa siis täysin riippuvainen maahanmuutosta, sillä nykyinen ja tuleva realistinen syntyvyys ei pysty edes pitkällä aikavälillä ylläpitämään työikäisen väestön kasvua. Alueellinen haaste on tätä suurempi maahanmuuton keskittyvän luonteen vuoksi: suurten kaupunkien muuttovoitto ulkomailta ei ratkaise muun maan tarvetta.

Maahanmuuton määrä Suomeen kasvoi voimakkaasti 2020-luvulla, minkä seurauksena myös Suomen väestönkasvu kiihtyi. Kasvua selittivät osin ukrainalaiset pakolaiset, mutta myös koulutus- ja työperäiset maahanmuuttajat sekä heidän perheensä. Maahanmuuton määrien taso on ollut laskussa vuosien 2025–2026 aikana, joskin maahanmuutto on yhä selvästi 2010-luvun keskitasoa suurempaa. Lasku voi liittyä mm. heikentyneeseen taloustilanteeseen sekä maahanmuuttopolitiikan kiristyksiin. 2020-luvun suuret vaihtelut maahanmuuton tasossa korostavat maahanmuuton tuottamaa epävarmuutta tulevassa väestönkehityksessä.

Vieraskielisten jatkomuutot suuntautuvat Uudellemaalle

Jokainen Suomen maakunta saa muuttovoittoa ulkomailta. Tarkasteltaessa Suomen sisällä tapahtuvia jatkomuuttoja tilanne kuitenkin muuttuu: käytännössä kaikki maakunnat menettävät vieraskielistä väestöä muuttoliikkeessä (kuva 3). Vain Uusimaa kasvattaa väestöään tästä ryhmästä kaikissa tarkastelluissa osaryhmissä, ikäryhmästä, ammatista ja alkuperäalueesta riippumatta.

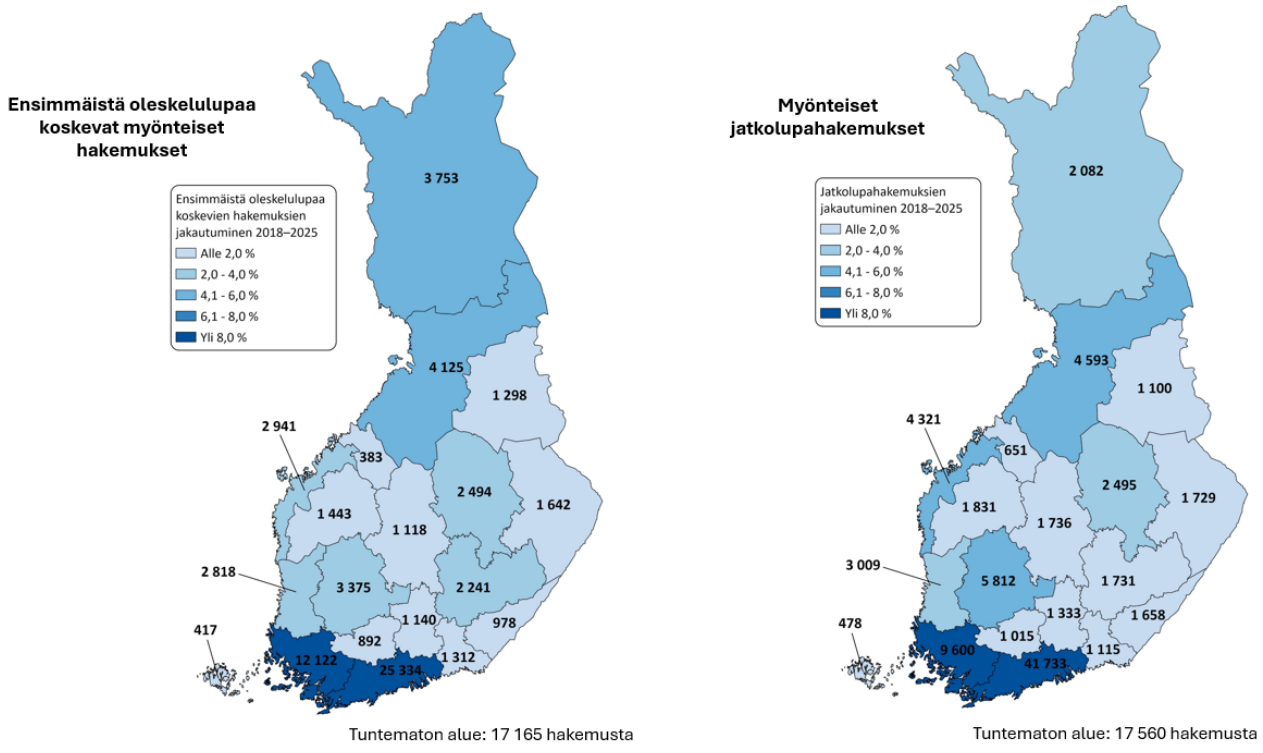


Lähde: Tilastokeskus, StatFin; muuttoliike

Kuva 2 Nettomaahanmuutto alueittain ja vieraskielisten jatkomuutot Suomessa 2010—2024. Kaikki maakunnat hyötyvät nettomaahanmuutosta, mutta jatkomuutoista hyötyvät etenkin Uusimaa ja jonkin verran Varsinais-Suomi. Lähde: Tilastokeskus, StatFin; muuttoliike.

Vieraskielisen väestön maan sisäinen muuttoliike poikkeaa selvästi kotimaisten kieliryhmien vastaavasta liikkeestä, sillä suomen- ja ruotsinkieliset suuntaavat muuttonsa etenkin suuriin yliopistokaupunkeihin ympäri maata. Vieraskielisten muuttajien keskittyminen Uudellemaalle ja erityisesti pääkaupunkiseudulle selittyy kahdella syyllä: vieraskieliset muuttavat ylipäätään useammin kuin kotimaiset kieliryhmät, ja toisaalta heidän muuttonsa kohdistuu poikkeuksellisen usein juuri Uudellemaalle. Molemmat ilmiöt korostuvat sitä enemmän, mitä kauempana Uudenmaan vetovoima-alueesta tarkasteltava maakunta sijaitsee. Erot ovat suurimmillaan Suomen reuna-alueilla ja maltillisimpia Uudenmaan lähialueilla ja suurimmissa yliopistomaakunnissa.

Työperusteisten maahanmuuttaneiden jatkomuutot Suomessa heijastavat suurta kuvaa: huomattava osa muihin maakuntiin alun perin muuttaneesta työvoimasta valuu ajan myötä pois maan sisäisen muuttoliikkeen seurauksena usein juuri Uudellemaalle (kuva 4, ja liitteet, taulukko 1). Tämä koskee erityisesti korkeasti koulutettuja asiantuntijoita, joiden kohdalla ilmiö on kaikkein voimakkain: lähes kaikki maakunnat Uuttamaata lukuun ottamatta menettävät tätä ryhmää maan sisäisessä muuttoliikkeessä, ja monessa maakunnassa menetys syö suuren osan siitä hyödystä, jonka alue on saanut suoraan ulkomailta tulevista asiantuntijoista.



Lähde: Migrin erillisaineisto

Kuva 3 Myönteisten oleskelulupahakemuksien jakautuminen maakunnittain vuosine 2018—2025 aikana. Värin syvyys kuvastaa maakuntaan tehtyjen myönteisten päätösten prosentuaalista osuutta, ja luku hyväksyttyjen lupien lukumäärää. Lähde: Maahanmuuttoviraston erillisaineisto.

Myös opiskelijoiden kohdalla nähdään selvä poikkeama: kotimaisiin kieliryhmiin kuuluvat opiskelijat suuntaavat perinteisesti suuriin yliopistomaakuntiin, mutta vieraskieliset opiskelijat päätyvät valtaosin Uudellemaalle, kun muut yliopistomaakunnat jäävät tässä ryhmässä lähes tyhjän päälle.

Vetovoimaseikkoina korostuvat työllistymismahdollisuudet, mutta pitovoimassa ennen kaikkea perhe, ystävät, sosiaaliset verkostot ja koettu elämänlaatu. Syy muuttaa Suomeen värittää tätä kaikkea: työ- ja koulutusperusteisilla työmahdollisuudet nousevat tärkeimmäksi, ja perhesyistä tulleilla ratkaisee kokonaisvaltaisempi elämänlaatu. Mitä vahvemmin vastaaja tuntee kuuluvansa kuntaansa ja Suomeen, sitä todennäköisemmin hän aikoo jäädä. Kansainväliset opiskelijat olivat aineiston kriittisin ryhmä: asuinkuntaansa ja Suomeen pettyneitä, epävarmoja tulevaisuudestaan ja harvimmin Suomea suosittelevia.

Työmarkkinoiden kehitys ja maahanmuutto

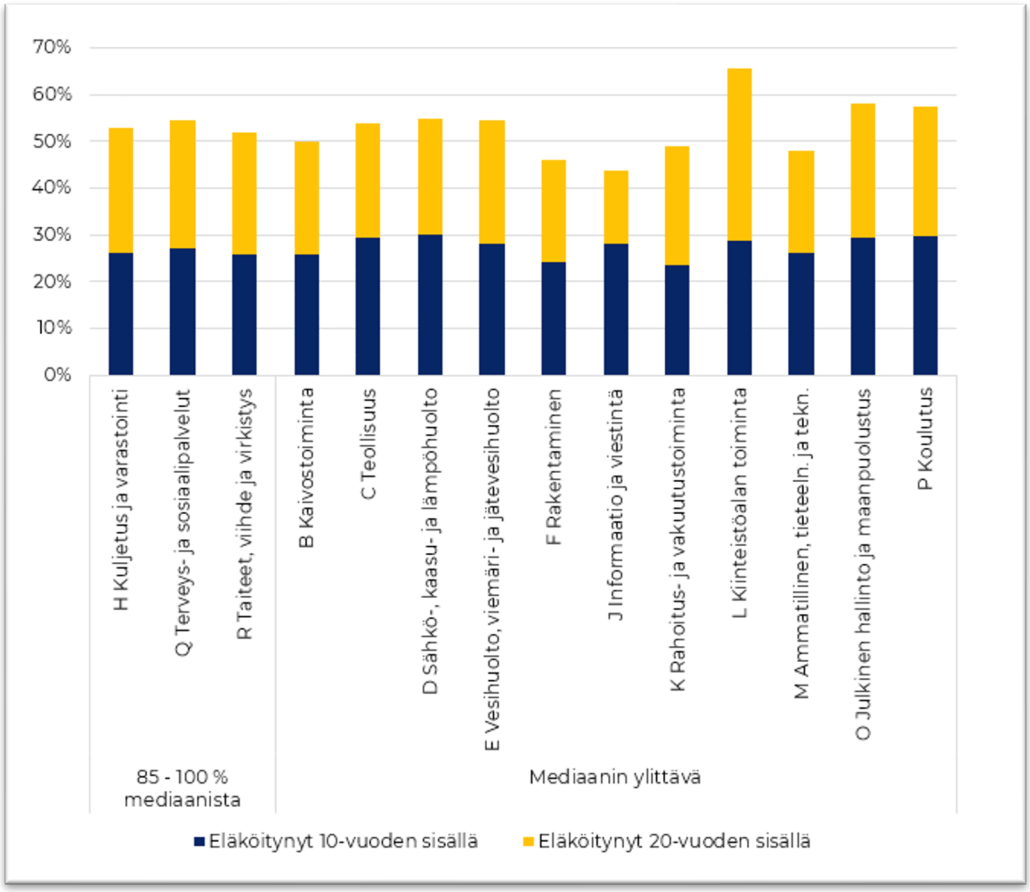
Noin 880 000 suomalaista työllistä eläköityy vuoteen 2038 mennessä, mikä vastaa noin 36 prosenttia Suomen nykyisestä työllisestä työvoimasta. Nykyisillä työllisyysasteilla väestönkehitys ilman maahanmuuttoa pystyisi korvaamaan tästä eläköitymisestä vain noin 80 prosenttia, jopa käytännön täystyöllisyyden tilassa.

Suurimmat eläköityvien määrät kohdistuvat suurimpiin toimialoihin: terveys- ja sosiaalipalveluihin (179 000 henkilöä) ja laajemmin "muihin palveluihin" (258 000 henkilöä), kun taas alkutuotannossa (32 000 henkilöä) ja tietotyöaloilla (107 000 henkilöä) eläköityvien määrä on pienempi, vaikka alkutuotannon eläköityvien osuus nykyisistä työllisistä on korkein (noin 51–56 % maakunnasta

riippuen). Aluetasolla eläköityvien osuus vaihtelee huomattavasti: väestöpohjalta iäkkäämmissä ja syrjäisemmissä maakunnissa eläköityvien osuus on tyypillisesti suurempi kuin kasvavissa maakunnissa, ja etenkin maa- ja metsätalouden, sekä kiinteistöalan toiminnassa eläköityvien osuus nousee useissa maakunnissa yli 50 prosenttiin (liitteet, taulukko 2).

Hankkeessa laaditut matalapalkka- ja keski- sekä korkeapalkka-alojen tarkastelut kattavat yhdessä lähes koko Suomen toimialarakenteen, ja ne täydentävät toisiaan maahanmuuton merkityksen arvioinnissa. Matalapalkka-aloilla, jotka kattavat noin 15 prosenttia työllisestä työvoimasta, maahanmuuttajien osuus on selvästi korostunut, ja alat tarjoavat työllistymisen reittejä myös muista kuin työperäisistä syistä Suomeen muuttaneille.

Keski- ja korkeapalkka-aloilla vieraskielisten osuus työvoimasta on pienempi, mutta niillä työskentelee silti noin 60 prosenttia vieraskielisistä työllisistä, ja alojen työvoiman kasvu vuosina 2010–2024 perustui kokonaan vieraskieliseen väestöön. Selvityksen havainnot viittaavat lisäksi siihen, että maahanmuuttajien työ painottuu myös paremmin palkatuilla aloilla niiden matalammin palkattuihin tehtäviin, joten raja matalapalkkaisen ja paremmin palkatun työn välillä ei kulje yksinomaan toimialojen välillä.



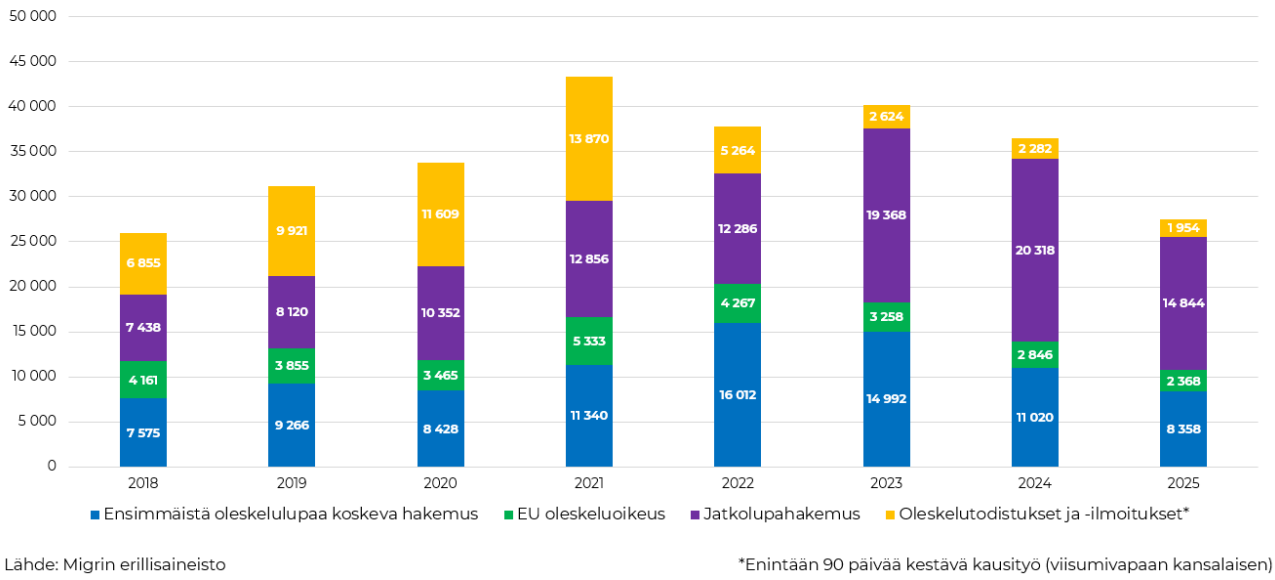
Kuva 4 Eläköityvien osuus työvoimasta keski- ja korkeapalkka-aloilla 10- ja 20-vuoden sisällä. Eläköitymispaine on matalapalkka-aloja suurempi: jopa 460 000 henkilöä eläköityy vuoteen 2034 mennessä ja 960 000 henkilöä vuoteen 2044 mennessä. Pohjadatan lähde: Tilastokeskus, elinkeinorakenne ja työssäkäynti; muu laskenta: MDI.

Molempia alaryhmiä yhdistää voimakas eläköitymispaine: matalapalkka-aloilla se kytkeytyy riippuvuuteen pienenevistä nuorista ikäluokista, keski- ja korkeapalkka-aloilla eläköityminen on vielä laajempaa ja koskee yli puolta nykyisestä työvoimasta kahdenkymmenen vuoden kuluessa (kuva 5). Kummallakin alaryhmällä työvoima supistuisi ilman maahanmuuttoa merkittävästi, ja kummassakin

tarkastelussa ongelma kärjistyy samoilla alueilla. Maahanmuutto ja työperusteiset oleskeluluvat keskittyvät Uudellemaalle ja muihin suuriin maakuntiin, kun taas alueet, joilla työikäisen väestön kehitys on heikointa, saavat vain vähän työperäistä maahanmuuttoa. Työvoiman turvaaminen edellyttääkin sekä maahanmuuton alueellisesti tasaisempaa kohdentumista että maahanmuuttajataustaisen väestön laajempaa sijoittumista eri toimialoille, mukaan lukien nykyisin vähän kansainvälistyneet alat.

3. Nykyinen oleskelulupajärjestelmä

Maahanmuuttovirasto teki yli 270 000 myönteistä päätöstä työperusteisiin oleskelulupahakemuksiin vuosien 2018–2025 aikana. Jatkolupia näistä oli noin 38 %, ensimmäistä oleskelulupaa koskevia hakemuksia noin kolmannes, oleskelutodistuksia ja -ilmoituksia kausityöhön noin viidennes ja EU-oleskeluoikeuden rekisteröintejä noin 11 % (kuva 6). Seuraavissa luvuissa on lyhyesti esitelty työperusteisen maahanmuuttajan oleskelulupapolku Suomeen Maahanmuuttoviraston oleskelupa-sivuston pohjalta. Lisäksi on esitelty sidosryhmien näkökulmia nykyisen oleskelulupajärjestelmän haasteista.



Lähde: Migrin erillisaineisto

*Enintään 90 päivää kestävä kausityö (viisumivapaan kansalaisen)

Kuva 5 Vuosina 2018–2025 tehdyt myönteiset työperusteisia lupapäätökset. Sama henkilö voi sisältyä lukuihin useamman kerran, esimerkiksi ensin ensimmäisen luvan ja myöhemmin jatkoluvan saajana. Lähde Maahanmuuttoviraston erillisaineisto.

Ensimmäinen lupa

Työperusteisella maahanmuuttajalla tulee olla vahvistettu työpaikka sekä työpaikkaan vaadittava ammattitaito. Erityisasiantuntijan oleskelulupaa voivat hakea ne, joiden työtehtävät ovat erityisosaamista vaativia asiantuntijatehtäviä, ja kuukausipalkka on vähintään 3 937 euroa (2026 raja). Mikäli palkka on tuon rajan alle, henkilön tulee hakea työntekijän oleskelulupaa. Tällöin palkan on oltava vähintään 1600 euroa kuukaudessa (2026 raja). Työntekijän oleskelulupa myönnetään sille ammattialalla, johon työ kuuluu. Ensimmäinen lupa on yleensä voimassa 1–2 vuotta.

Jatkoluvat

Oleskelulupa työn perusteella myönnetään yleensä työsuhteen ajaksi, mutta enintään neljäksi vuodeksi. Kun henkilön työt jatkuisivat, mutta oleskeluluvan voimassaolo on päättymässä, tulee hakea

jatkolupaa. Maahanmuuttaneen tulee hakea myös jatkolupaa silloin, jos hän vaihtaa työpaikkaa oleskeluluvan voimassaolon aikana ja uusi työpaikka on eri toimialalla kuin työpaikka, jonka perusteella edellinen oleskelulupa on myönnetty. Jos henkilö olisi aloittamassa toisessakin työpaikassa aiemman työpaikan lisäksi, on myös haettava jatkolupaa.

Työttömyys ja karkotuksen uhka

Kesäkuusta 2025 lähtien on ollut voimassa ns. 3–6 kuukauden sääntö. Mikäli työperusteinen maahanmuuttaja jää työttömäksi, henkilöllä on kolme tai kuusi kuukautta aikaa löytää uusi työ. Kolme kuukautta koskee työntekijän oleskeluluvan haltijoita, jotka ovat työskennelleet Suomessa alle kaksi vuotta. Kuuden kuukauden raja koskee muun muassa erityisasiantuntijoita, ylintä ja keskijohtoa sekä yli kaksi vuotta Suomessa työntekijän oleskeluluvalla työskennelleitä. Lupa voidaan peruuttaa, eli henkilöllä ei ole enää oikeutta asua Suomessa, jos uutta työtä ei löydy määräajan loppuun mennessä eikä Suomessa oleskelulle ole muuta perustetta.

Tulorajojen valvonta

Maahanmuuttovirasto tekee automaattista jälkivalvontaa tulorekisterin kautta. Työssäkäyvältä tarkistetaan, täyttääkö palkka luvan edellyttämän palkkatason. Valvonta on mahdollista käytännössä kuukausitasolla, jonka vuoksi palkan on pysyttävä raja-arvon yläpuolella jatkuvasti, ei vain hakuhetkellä. Lyhyet palkattomat jaksot tai tuntien väheneminen voivat näkyä valvonnassa ja aiheuttaa toimenpiteitä. Tulorajat vaikuttavat myös jatkolupaa hakiessa. Migri tarkistaa jälkikäteen, että palkka on ollut riittävä koko edellisen luvan ajan. Edellisen hakemuksen työehtojen on täytyttävä ja palkan on oltava keskimäärin vähintään 1 600 euroa kuukaudessa työntekijän oleskeluluvan haltijalla, ja 3 937 euroa erityisasiantuntijalla.

Perhe mukaan vai ei

Työperusteinen maahanmuuttaja voi tuoda perheensä mukanaan Suomeen, jos toimeentulovaatimukset täyttyvät. Toimeentulo lasketaan nettotuloista, ja se voidaan turvata palkkatuloilla tai yritystoiminnasta saatavilla tuloilla. Osa etuuksista, kuten lapsilisä ja asumistuki, lasketaan tuloiksi, mutta toimeentulotuki ja Kelan yleistuki eivät käy toimeentulon lähteeksi.

Vaaditut toimeentulorajat riippuvat asuinpaikasta, koska asumiskulut vaihtelevat asuinpaikan mukaan. Suomi on jaettu kolmeen seutuun: pääkaupunkiseutu, muut suuret kunnat (esimerkiksi Hyvinkää, Jyväskylä, Tampere), sekä muut kunnat.

Kahden aikuisen ja kahden lapsen perheeltä vaaditaan pääkaupunkiseudulla 2 910 euroa kuukaudessa nettona, vuodessa 34 920 e. Muissa suurissa kunnissa kuukausiraja on 2 620 euroa (31 440 euroa vuodessa) ja muissa Suomen kunnissa 2 480 euroa (29 760 euroa vuodessa).

Tämänhetkiset väylät pysyvään oleskelulupaan

Tammikuussa 2026 voimaantulleiden lakimuutosten myötä maahanmuuttaneella on useita eri väyliä pysyvään oleskelulupaan. Tässä on lyhyesti selitetty muutokset ja väylät Maahanmuuttoviraston verkkosivujen pohjalta.

Asumisaikavaatimus nostettiin aiemmasta neljästä vuodesta kuuteen vuoteen. Lisäksi uusina kriteereinä tuli kielitaitovaatimus ja työhistoriaedellytys. Työhistoriaedellytys täyttyy, kun henkilö ei ole hakuajankohtaa edeltävinä vuosina turvautunut työttömyyskorvauksiin tai toimeentulotukeen yli kolmen kuukauden ajan. Mikäli kolme kuukautta on ylittynyt, tämä voi vaikuttaa mahdollisuuteen

hakea pysyvää oleskelulupaa. Myös puolison saama yli kolmen kuukauden toimeentulotuki vaikuttaa työhistoriaedellytykseen.

Vaihtoehto 1, 6 vuoden asumisaika: henkilö on asunut Suomessa yhtäjaksoisesti vähintään 6 vuotta jatkuvalla oleskeluluvalla (A-lupa) tai brexit-luvalla, ja hänen suomen tai ruotsin kielen taitonsa on vähintään tasolla tyydyttävä (B1-taso / YKI 3). Työhistoriaedellytys vähintään 2 vuotta.

Vaihtoehto 2, 40 000 euron vuositulot: henkilö on asunut Suomessa yhtäjaksoisesti vähintään 4 vuotta jatkuvalla oleskeluluvalla (A-lupa) tai brexit-luvalla, ja hänellä on vähintään 40 000 euron vuositulot

Vaihtoehto 3, Suomessa suoritettu korkeakoulututkinto: henkilö on suorittanut Suomessa ylemmän korkeakoulututkinnon, alemman yliopistotutkinnon tai jatkotutkinnon ja hänen suomen tai ruotsin kielen taitonsa on vähintään kehittyvä (A2-taso / YKI-taso 2) tai hänellä on 15 opintopisteen suomen tai ruotsin kielen opinnot korkeakoulussa. Tämä on ainoa väylä, jossa pysyvä oleskelulupa on mahdollista saada ilman minimiasumisaikaa ja työhistoriaedellytystä.

Vaihtoehto 4, ulkomailla suoritettu korkeakoulututkinto: henkilö on asunut Suomessa yhtäjaksoisesti vähintään 4 vuotta jatkuvalla oleskeluluvalla (A-lupa) tai brexit-luvalla ja on suorittanut ulkomailla ylemmän korkeakoulututkinnon tai jatkotutkinnon (lisensiaatin- tai tohtorintutkinto), joka on tunnustettu Suomessa. Työhistoriaedellytys vähintään 2 vuotta.

Vaihtoehto 5, erityisen hyvä kielitaito: henkilö on asunut Suomessa yhtäjaksoisesti vähintään 4 vuotta jatkuvalla oleskeluluvalla (A-lupa) tai brexit-luvalla ja hänellä on erityisen hyvä (C1-taso / YKI 5) suomen tai ruotsin kielen taito. Työhistoriaedellytys vähintään 3 vuotta.

Kaikkien pysyvien oleskelulupien yhteisenä kriteerinä on myös jatkuvan oleskeluluvan (A-lupa) edellytysten täyttö, riittävä tulotaso ja nuhteettomuus, eli henkilö ei ole syyllistynyt tai ei ole epäiltynä sellaisista rikoksista, jotka voivat estää pysyvän oleskeluluvan saamisen.

Nykyisen järjestelmän haasteet

Hankkeen aikana toteutetuissa työpajoissa nykyisen järjestelmän luomista haasteista keskusteltiin työnantajien, maahanmuuttaneiden sekä kaupunkien ja kuntien näkökulmista.

Työnantajille keskeisin pullonkaula on lupaprosessien hitaus ja ennakoimattomuus. Pitkät käsittelyajat, viranomaisjärjestelmien kankeus, saatavuusharkinta ja ala- tai työnantajakohtaiset luvat hidastavat rekrytointeja ja rajoittavat työntekijöiden liikkuvuutta. Työnantajat kokevat, että viivästykset heikentävät yritysten tuottavuutta ja kasvumahdollisuuksia, ja prosessin raskaus saa monet epäröimään maahanmuuttajan palkkaamista.

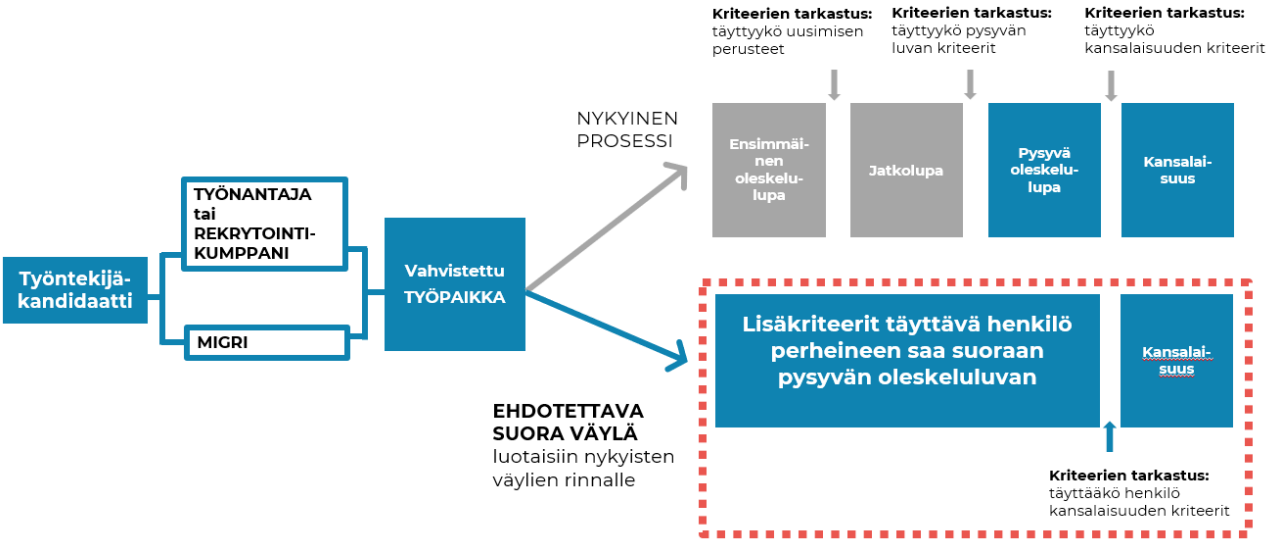
Työnantajat kokevat myös, että lainsäädännön muutokset ja perheenyhdistämisen vaikeus työperusteisilla maahanmuuttajilla heikentävät Suomen houkuttelevuutta. Työnantajien mukaan myös työperusteisen hyväksikäytön tapaukset sekä viranomaisten rajalliset keinovalikoimat puuttua asiaan rapauttavat luottamusta järjestelmään.

Maahanmuuttaneet sen sijaan kokevat, että viime vuosien tempoileva maahanmuuttopolitiikka ja pysyvän oleskeluluvan saamisen vaikeus vievät pohjaa tulevaisuuden rakentamiselta Suomessa. Monia huolestuttaa Suomen yleinen ilmapiiri maahanmuuttajia kohtaan ja maahanmuuttopoliittinen keskustelu, ja suuri osa ei suosittelisi Suomea työ- ja asuinpaikkana.

Kaupungeilla ja kunnilla ei ole nykyisessä oleskelulupajärjestelmässä roolia, mutta vuoden 2025 alusta lähtien niillä on ollut kotoutumisen edistämisen lakisääteiset tehtävät. Työperusteiset maahanmuuttajat eivät kuulu näiden palveluiden piiriin. Kuntien heikentynyt talous ja valtionrahoituksen väheneminen vaikeuttavat ei-lakisääteisten palveluiden järjestämistä työperusteisille maahanmuuttajille. Työperusteinen maahanmuutto nähdään keinona turvata kunnan väestökehitys ja osaavan työvoiman saatavuus. Tämän vuoksi kaupungeissa on kiinnostusta malliin, jossa kaupungilla voisi olla suurempi rooli pysyvän oleskeluluvan edistämisessä.

4. Proaktiivisen maahanmuuton malli Suomelle

Suomen tulevaisuuden tekijät -hankkeen ensimmäinen tavoite on mahdollistaa pysyvän oleskeluluvan nopeampi saaminen nykyistä pysyvän oleskeluluvan lainsäädäntöä muokkaamalla. Vastauudistettujen lakien purkamista ei ajeta, vaan nykyisten lupaväylien rinnalle luotaisiin uusi väylä. Vahvistettu työpaikka toimisi lähtökohtana, ja lisäkriteerit täyttävä henkilö voisi saada perheineen pysyvän oleskeluluvan jopa ensimmäisenä lupana. Tämä ei kuitenkaan olisi Kanadan mallin kaltainen pistesysteemi, vaan TEMin selvityksessä todettu nykyisen systeemin kehittäminen. Se, että lupa myönnettäisiin koko perheelle, on olennaista pitovoiman kannalta, sillä perheen hyvinvointi ja asettuminen vaikuttavat vahvasti siihen, jäädäänkö maahan pysyvästi.



Kuva 6 Projektin ehdotus pysyvän oleskeluluvan nopeammasta mahdollistamisesta työperusteisille maahanmuuttajille, jotka täyttävät lisäkriteerit. Nykyinen prosessi pysyisi vaihtoehtona niille, joilla lisäkriteerit eivät täyty.

Maahanmuuttoviraston vuosien 2018–2025 työlupia koskevasta erillisaineistosta selviää, että erityisasiantuntijat keskittyvät pitkälti Helsinkiin ja Espooseen, kun taas työntekijän oleskeluluvalla asettaudutaan muuallekin Suomeen. Suomen alueellisesti polarisoituneen väestökehityksen valossa olisikin tärkeää, että myös työntekijän oleskeluluvalla Suomessa asuvilla tai Suomeen tuleville olisi mahdollisuus nopeampaan pysyvään oleskelulupaan.

Tulevaisuuden tekijät -hankkeen kumppaniryhmän kanssa luotiin syksyllä 2025 versio mahdollisista kriteereistä, jotka voisivat mahdollistaa pysyvän oleskeluluvan ilman asuinaikavaatimusta. Kriteereissä huomioitiin jo Suomessa olevat ja Suomeen muuttavat erityisasiantuntijat ja työntekijän

oleskeluluvan haltijat. Tätä mallin peruslähtökohtaa sekä alustavaa kriteerilistausta testattiin syksyn 2025 ja vuoden 2026 aikana kumppaniryhmän edustajien lisäksi eri ryhmillä: kaupunkien eri toimialojen edustajat, työnantajat ja maahanmuuttaneet. Myös oppilaitosten ja kolmannen sektorin edustajia osallistui työpajoihin. Seuraavissa kappaleissa on yhteenvetoa keskusteluiden pohjalta.

Pysyvyydestä etuja kaikille osapuolille, mutta huoliakin löytyi

Veto- ja pitovoiman edistäjä

Pysyvän oleskeluluvan nopeampi mahdollistaminen sai kannatusta kautta hankkeen kaikilta osallistetuilta ryhmiltä, ja se nähtiin laajasti vahvana veto- ja pitovoimatekijänä.

Työnantajat kokivat, että nopeampi väylä pysyvään oleskelulupaan auttaisi Suomea globaalissa kilpailussa osaajista, etenkin aloilla, joissa on työvoimapulaa. Myös erityisasiantuntijoiden kohdalla sen koettiin nostavan Suomen ja suomalaisyritysten asemaa globaalissa kilpailussa.

Myös kaupunkien edustajat ovat olleet sitä mieltä, että pysyvä oleskelulupa lisäisi kaupungin veto- ja pitovoimaa. Pysyvyys vähentäisi kaupunkien osalta hukattuja resursseja perheiden asettautumisen ja kotoutumisen tukemisessa, kun perheellä olisi mahdollisuus juurtua alueelle. Pysyvä oleskelulupa lisäisi alueellista pitovoimaa, rohkaisisi maahanmuuttanutta juurtumaan alueelle ja vähentäisi työntöä pois alueelta ja Suomesta.

Maahanmuuttaneet kokivat, että pysyvä lupa toisi kaikkea turvallisuutta, vakautta ja varmuutta siitä, että elämä Suomessa voi jatkua ilman pelkoa luvan menettämisestä. Sen nähtiin helpottavan monia elämän osa-alueita: työpaikan vaihtamista, uraratkaisuja, perheen perustamista, asunnon hankintaa ja kielen opiskeluun panostamista. Moni osallistuja kuvasi, että ilman pysyvää asemaa elämä jää eräänlaiseen välitilaan, jossa pitkän aikavälin suunnittelu on vaikeaa. Epävarmuus ja jatkoluvan toistuva hakeminen kuormittavat erityisesti määräaikaisissa työsuhteissa olevia.

> *”Kun oleskelulupasi on tulossa päätökseen, sitä menee ikään kuin horrokseen: lakkaat osallistumasta yhteiskuntaan ja rakentamasta elämääsi tänne. Ei ole enää motivaatiota opiskella kieltä. Jopa kulutustottumuksesi muuttuvat: et enää osta vaikkapa uusia huonekaluja kotiisi, jos koko ajan mielessäsi on ajatus siitä, että joudut pian lähtemään.”*
>
> —Maahanmuuttaneiden työpajaan osallistunut, 31.3.2026

Maahanmuuttaneet kuitenkin muistuttivat, että luvan lisäksi tarvitaan yhteiskunta, jossa itsensä voi tuntea tervetulleeksi. Pysyvä oleskelulupa koettiin helpotukseksi, joka antaa mahdollisuuden jatkaa jo rakennettua elämää, mutta sen ei koettu yksin poistavan epävarmuutta, jos ilmapiiri ja politiikka viestivät, ettei asema ole todella pysyvä.

Ehkäisisi työperusteista hyväksikäyttöä

Työperusteinen hyväksikäyttö ja sen ehkäisyn tärkeys puhututti useammissakin työpajassa. Pysyvän luvan koettiin vähentävän hyväksikäytön mahdollisuuksia, koska työntekijä ei olisi työnantajasta riippuvainen. Näin ollen epärehellisesti tai epäeettisesti käyttäytyvän työnantajan palveluksesta olisi mahdollisuus irtisanoutua ilman pelkoa oleskeluluvan menettämisestä. Maahanmuuttaneet kokivat, että liitoilta uskaltaisi kysyä neuvoja varhaisemmassa vaiheessa, kun oleskelulupa on turvattu työsuhteesta riippumatta.

Pelko siitä, että viimeaikaisten hyväksikäyttötapausten vuoksi työperusteista maahanmuuttoa pyrittäisiin entisestään vähentämään tai rajaamaan vaan tietylle tulotasolle nousi keskusteluissa esiin myös. Osallistujat kokivat, että työperusteisen maahanmuuton estäminen ei ole työperusteisen hyväksikäytön estämisen ratkaisu, vaan hyväksikäyttöä pitäisi pystyä ehkäisemään muilla keinoilla kuten tehokkaammalla lainsäädännöllä ja valvonnalla, sekä viranomaisyhteistyöllä ja nopeammilla prosesseilla.

Olisi hallinnollinen helpotus, jos prosessi toimisi

Työnantajat uskoivat, että suoraan tai nopeutettuna saatavissa oleva pysyvä oleskelulupa voisi tuoda hallinnollista helpotusta työnantajalle, sillä se vähentäisi sitä aikaa, joka työnantajan tulee käyttää oleskelulupabyrokratian hoitamiseen. Kun työntekijällä on pysyvä lupa, ei työnantajan tarvitsisi säännöllisin väliajoin varmistaa, että työnteko-oikeus on voimassa. Lisäksi pysyvä oleskelulupa antaisi työntekijälle psykologisen turvallisuuden tilanteisiin, joissa vaikka pitkäaikainen sairastuminen vaikuttaa tulotasoon. Pysyvä oleskelulupa mahdollistaisi myös sujuvamman siirtymisen eri työtehtäviin toimialojen välillä.

Sekä kaupunkien edustajat että työnantajat kokivat, että pysyvä lupa voisi madaltaa pienyritysten rekrytointikynnystä. Monessa pienyrityksessä voi olla vähäisesti tietoa oleskelulupa-asioista, ja ilman erillistä henkilöstöasioista vastaavaa henkilöä asian selvittämiseen ei välttämättä yksinkertaisesti ole aikaa. Mikäli työntekijäkandidaateilla olisi pysyvä lupa, joka mahdollistaa työskentelyn millä tahansa alalla, palkkaaminen olisi vaivatonta ja riskitöntä. Lisäksi työntekijän aikaa säästyisi, kun käyntejä Maahanmuuttoviraston toimitiloissa ei tarvittaisi. Tämä helpottaisi tilannetta etenkin niissä maakunnissa, joissa Maahanmuuttoviraston palveluverkosto on jo kovin ohut, ja palveluaikojen saaminen voi olla vaikeaa.

Kriteerien tulisi olla riittävän selkeät, että prosessi on helppo niin työnantajalle, työntekijälle kuin viranomaisellekin.

Väylän hyväksikäyttö tulisi estää ja lupa pitäisi voida perua

Huolena nousi esiin väylän mahdollinen väärinkäyttö niin työnantajien kuin ehdokkaidenkin osalta. Riskinä nähtiin esimerkiksi tilanne, jossa joku työnantajan roolissa ”myy” väylää pysyviin oleskelulupiin luomalla olemattomia työpaikkoja, ja samalla pyytää kynnysrahoja ehdokkailta. Näiden tapausten varalta pohdittiin tiivistä kaupunki-työnantaja-yhteistyötä paikallisesti, ja valtakunnallista linjausta työnantajakriteereiksi ja koordinaatiotahoa. Luontevimmaksi tahoksi koettiin Maahanmuuttovirasto, jolla jo nyt luotettavien työnantajien sertifiointikriteeristöä käytössä. Se ei sovellu kuitenkaan välttämättä pienyrityksille, joten päivitystä kriteeristöön tarvittaisiin. Myös työnantajaliittojen jäsenyys nostettiin yhdeksi mahdolliseksi työnantajakriteeriksi.

Yleisenä toiveena oli, että hyväksikäytön pelossa ei luotaisi liian monimutkaista systeemiä, vaan väylän käyttäminen mahdollistettaisiin ilman liiallista lisäbyrokratiaa luotettavaksi todetuille työnantajille.

Työpajoissa pohdittiin myös, voisiko työnhakija pyrkiä hyväksikäyttämään väylää saadakseen pysyvän oleskeluluvan Suomeen. Tämä huoletti etenkin kaupunkien edustajia, koska resurssit ylimääräiseen tukeen ovat niukat joka tapauksessa, ja väärinkäyttö söisi resursseja niitä oikeasti tarvitsevilta. Jos henkilö esittäisi kiinnostusta työpaikkaan pienemmässä kaupungissa, mutta muuttaisi heti luvan saatuaan muualle, olisi kaupunki haaskannut resursseja henkilön kotoutumisen edistämiseen. Myös työttömäksi jättäytyminen luvan saamisen jälkeen nostettiin esiin mahdollisena riskinä.

Tämänkaltaisten huolien vuoksi useissa työpajoissa pohdittiin, voitaisiinko lupa peruuttaa, ja millä perusteilla. Ehdotuksena oli, että mikäli pysyvä oleskelulupa perustuu osittain pyrkimykseen kotoutua, lupa voitaisiin perua, jos tähän liittyvät velvoitteet eivät täyttyisi. Tällöin henkilö voisi hakea normaalia työperusteista oleskelulupaa työpaikan perusteella.

Osa työpajoihin osallistuneista kommentoi, että esimerkiksi pitkäaikaistyöttömyys voisi olla syy peruuttaa lupa. Pysyvän luvan ydinajatuksena kuitenkin on nimenomaan psykologisen turvallisuuden takaaminen, vaikka työttömyys sattuisikin kohdalle. Tärkeäksi nähtiinkin henkilön työnhakuosaamisen tukeminen, jotta henkilö tietäisi etupainotteisesti hakeutua urapalveluihin työttömyyden uhatessa. Lupaa ei voisi myöskään perua, jos henkilö muuttaisi pois alkuperäiseltä paikkakunnaltaan, jos kotoutumiseen pyrkimisen velvoitteet yhä täyttyvät. Henkilöä ei myöskään voisi velvoittaa asumaan paikkakunnalle, jonne on alun perin muuttanut.

Kriteerejä pysyvälle oleskeluluvalle

Edellisessä luvussa kuvatun temaattisen keskustelun lisäksi työpajoissa pohdittiin yksityiskohtaisemmin, mitkä kriteerit pysyvälle oleskeluluvalle voisivat olla, ja mitä haasteita niihin liittyy.

Työsuhteen laatu

Luvan perusteena olisi osaamista ja koulutusta vastaava työpaikka ja toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Työsuhteen laadusta käytiin runsaasti keskustelua, ja vakinaisen työn vaatimuksen todettiin olevan ongelmallinen monelta kantilta. Työmarkkinat ovat muuttuneet niin, että määräaikaisuudesta on tullut yhä yleisempää, ja maahanmuuttaneiden kohdalla tämä vielä korostuu lisää. Esimerkiksi sote-alalla ja yliopistoilla työsuhteet ovat usein määräaikaisia, joten kriteeri vakinaisesta työsuhteesta voisi sulkea suoraan näiden alojen työntekijöitä pois luvan saajista. Myös monet henkilöstöalan yritysten kautta Suomeen rekrytoidut saavat ensin määräaikaisen työsuhteen, jonka jälkeen sitä joko jatketaan tai heidät vakinaistetaan.

Maahanmuuttaneet kokivat, että mikäli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde olisi määräävä kriteeri, nopeampi väylä olisi mahdollinen vain hyvin pienelle määrälle maahanmuuttaneista. Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen puolesta puhuu kuitenkin se, että työnantajan halukkuus palkata pysyvään työsuhteeseen viestisi juuri tämän henkilön osaamisen tarpeellisuudesta, joka voisi osaltaan ehkäistä väylän väärinkäyttämisen mahdollisuutta. Lisäksi tämä vaatimus erottaisi väylän selvästi nykyisistä väylävaihtoehdoista.

Palkka ja säästöt

Yhtenä mahdollisena kriteerinä pohdittiin riittävien säästöjen osoittamista, mutta haasteeksi todettiin vaikeudet todentaa säästöjen olemassaolo. Kansainvälisten opiskelijoiden osalla tätä kriteeriä on ollut vaikea valvoa. Aluksi ehdotettiin 5 000 euron palkkarajaa, mutta tämä rajaisi kaikki työntekijän oleskeluluvalla tulevat sekä myös osan erityisasiantuntijoista ulos. Tällöin väylän käytettävyys keskittyisi pääosin pääkaupunkiseudulle. Jotta väylä olisi käytettävissä myös muualla Suomessa, kriteeriksi ehdotettiin ennemmin nykyisten työperusteisten oleskelulupien palkkarajoja.

Koulutus ja osaaminen

Työluvan yleisenä lähtökohtana on, että henkilön koulutustausta ja ammatillinen osaaminen täyttää työtehtävän ja työnantajan vaatimukset. Pysyvän oleskeluluvan kriteereihin kytkettynä koulutuksen ja osaamisen mittaamisen yhtenäistäminen koettiin haastavaksi, etenkin jos tämän pitäisi tapahtua ennen henkilön saapumista Suomeen. Tämä vaatisi mittavaa muutosta nykyisiin prosesseihin.

Erityisasiantuntijat ovat usein korkeasti koulutettuja, eikä heidän kohdallaan tutkinnon suomalaisuus tai ulkomaalaisen tutkinnon tunnistaminen Suomessa noussut erityisesti esille, ellei kyse ollut sote-alasta. Etenkin pelialalla ennemminkin koettiin, että vaatimus tutkinnosta saattaa rajata pois ne osaajat, jotka ovat hankkineet osaamisensa tekemällä, ilman virallista koulutusta.

Kielikoulutuksen ja osaamisen tunnistamisen sisältävää lähtömaakoulutusta hyödynnetään työntekijän oleskeluluvalla saapuville. Sote-alalla tämä on kielitasovaatimuksen vuoksi välttämätöntä, mutta samankaltaista mallia käytetään myös esimerkiksi hitsareiden rekrytoinneissa. Virallinen kielikoe ja tutkinnon tai osaamisen tunnistaminen tehdään kuitenkin vasta Suomessa, ja usein se tehdään oppisopimuspolun kautta. Esimerkiksi sote-alalla vasta onnistunut valmistuminen oppisopimuskoulutuksesta todentaa vaaditun osaamisen, ja vasta silloin on mahdollista palkata henkilö vakinaiseen työsuhteeseen.

Työntekijän oleskeluluvan haltijoille Suomessa suoritettu ammatillinen tutkinto tai ammattikoulututkinto nousivat ehdotetuiksi kriteereiksi, ja ne koettiin myös osoituksena Suomeen sitoutumisesta ja kotoutumiseen pyrkimisestä.

Kielitaito

Pysyvään lupaan kytkettävien kriteereiden osalta erityisasiantuntijoiden ja työntekijän oleskeluvan haltijalla nähtiin olevan eroja. Erityisasiantuntijat työllistyvät usein yrityksiin, joissa englanti on jo päätyökieli, eikä kotimaisten kielten osaaminen ole työssä vaadittua. Tämän vuoksi lupaa ei heidän kohdallaan pitäisi kytkeä suomen tai ruotsin osaamiseen, englannin tulisi riittää tässä tapauksessa. Kuitenkin koettiin, että suomen tai ruotsin edes jonkintasoinen osaaminen olisi tärkeää kotoutumisen ja Suomeen juurtumisen osalta heillekin.

Työntekijän oleskeluluvalla Suomeen tulevien tai Suomessa jo asuvien kohdalla korostettiin kielitaidon merkitystä. Heidän työpaikoissaan ja -tehtävissään suomen tai ruotsin osaaminen on usein välttämätöntä esimerkiksi asiakaskunnan, potilasturvallisuuden tai työturvallisuuden vuoksi. Kielikoulutusta ennen Suomeen saapumista tehdään sote-alan lisäksi vaihdellen muillakin aloilla, ja mahdollisuutta opiskella kieltä ennen muuttoa pidettiin hyvänä. Ihanteellista olisi, jos yleisen kielitutkinnon (YKI) -testin voisi suorittaa ulkomailta käsin; esimerkiksi sotealalla riittävä suomen tai ruotsin kielitaito on määräaikaisen työsuhteen ja Suomeen muuton edellytys. Ulkomailta suoritettava YKI-testi vaatisi kuitenkin mittavia systeemitason muutoksia.

Kokonaisuudessaan kielikoulutuksen sekä suomen tai ruotsin osaamisen tärkeydestä oltiin työpajoissa samaa mieltä. Kielitaidon todentamisen haasteeksi koettiin kuitenkin YKI-testiaikojen vaikea saatavuus, sillä testiaikoja on vuosittain vähän, ja paikat menevät nopeasti. Kielitaidon kohentamisen haasteeksi nostettiin henkilön taitotasoon sopivan kielikoulutuksen tai sopivan ammatillisen kielikoulutuksen vähäisyys. Yhteneväistä mielipidettä kielikoulutuksen maksajasta ei löydetty.

Kotoutumiseen pyrkiminen ja kotoutumisen todistaminen

Työpajoissa toistui toive siitä, että pysyvä lupa mahdollistettaisiin niille, jotka *oikeasti haluavat kotoutua Suomeen* tai joilla *on jonkinlainen side Suomeen*. Keskustelua käytiin vilkkaasti siitä, miten kotoutumiseen pyrkimisen voisi näyttää todeksi, miten kotoutumista voitaisiin mitata ja kuinka luotettavia mittarit olisivat.

Kotoutumisen osoitukseksi koettiin muun muassa suomalaisen yhteiskunnan tunteminen, mutta keskustelu kääntyi usein siihen, kenen tehtävä siihen perehdyttäminen olisi. Viranomaisten verkkosivuilla oleva tieto ei riitä, jos henkilö ei tiedä sitä hakea.

Työnantajat kokivat tärkeimmäksi tehtäväkseen työyhteisöön ja työtehtäviin perehdyttämisen, ja kokivat kunnan kotoutumispalvelut riittämättömiksi. Työperusteiset maahanmuuttajat eivät ole lakisääteisten kotoutumispalveluiden piirissä, ja tiukassa taloudellisessa tilanteessa kaupungit joutuvat punnitsemaan, kuinka paljon resursseja voivat sitoa ei-lakisääteisiin tehtäviin. Ammattiliitot koettiin tärkeiksi väyliksi tiedon jakamisessa, mutta jo liiton jäsenyys itsessään voi olla uusi ja tuntematon asia maahanmuuttaneelle.

Osoitukseksi kotoutumisesta pohdittiin erilaisia yhteiskunnallisen aktiivisuuden muotoja: vapaaehtoistyö, luottamustoimet, harrastustoiminta. Näiden haasteena olisi kuitenkin mittaaminen: mikä olisi riittävää, kuka sitä mittaisi ja miten. Kanadan alueellisista maahanmuuttoväylistä poimittu ajatus siitä, että kaupungit voisivat puoltaa esimerkillisen kuntalaisensa pysyvää oleskelulupaa, herätti kiinnostusta, mutta myös kritiikkiä. Kaupungit näkivät tässä mahdollisuuden edistää väestökehitystään luomalla pitovoimaa, mutta samaan aikaan tiedostettiin haaste varmistaa neutraali päätöksenteko.

Teeman tärkeydestä huolimatta työpajoissa tai kumppaniryhmän kokouksessa ei löydetty keinoa, jolla kotoutumiseen pyrkimistä voitaisiin yksinkertaisesti, luotettavasti ja tasaisesti arvioida ja mitata. Kannatusta sai ajatus listasta, jonka vaihtoehdoista osan tulisi täyttyä kotoutumisen osoituksena.

Tervetulottava Suomi on kaikkien vastuulla

Maahanmuutto muuttaa yhteiskuntaa, ja kotoutumisen onnistuminen vaatii pitkäjänteistä työtä. Segregaation ehkäisy ja kotoutumisen edistäminen ei ole pelkästään oleskelulupapolitiikkaa, vaan yhteiskunnan ja yksilöiden vastaanottavuudella on suuri merkitys. Tässä on koostettu työpajoissa käytyjä keskusteluita siitä, miten voitaisiin saavuttaa aidosti vastaanottava, **tervetulottava** Suomi.

Keskusteluissa kävi selväksi, että osallistujat tunnistivat kotoutumisen kaksisuuntaisuuden, ja yhteisen vastuun uudenlaisen Suomen rakentamisessa. Mukana oli kuitenkin pääsääntöisesti maahanmuuttoon positiivisesti suhtautuvien samanmielisten joukko. Haasteeksi tunnistettiin se, miten maahanmuuttoon negatiivisesti suhtautuvien kanssa voisi käydä rakentavaa keskustelua, ja löytää yhteinen hyvä tulevaisuus samassa Suomessa. Myös maahanmuuttajaryhmien kesken on ennakkoluuloja toisiaan kohtaan. Monimuotoisessa Suomessa luottamusta kaikkien väestöryhmien kesken pitäisi aktiivisesti rakentaa ja ylläpitää, jotta jokainen voi tuntea kuuluvansa tänne.

Kaupungit ja kunnat

Kotoutuminen tapahtuu paikallisesti, arjen palveluissa ja yhteisöissä. Vastaanottavuuden ja pitovoiman kannalta on huomioitava koko perhe, sillä puolison työllistyminen ja perheen sosiaaliset suhteet ratkaisevat usein, jäädäänkö alueelle. Kaupunki voi rakentaa myönteistä ilmapiiriä aktiivisella viestinnällä ja mahdollistaa kohtaamisia tukemalla tapahtumia sekä tekemällä yhteistyötä oppilaitosten, järjestöjen ja urheiluseurojen kanssa. Avustuskriteereillään se voi kannustaa paikallisia yhdistyksiä edistämään monimuotoisuutta. Usein alueen suurimpana työnantajana kaupunki voi näyttää esimerkkiä: palkata maahanmuuttaneita myös asiantuntijatehtäviin, tarjota harjoittelupaikkoja ja arvioida uudelleen kielitaitovaatimuksiaan. Lisäksi se voi tukea pieniä työnantajia rekrytointikyvykkyyksien kasvattamisessa.

Myös monen kaupunkiorganisaation kyvykkyyksissä on kehitettävää, sillä vastuu kansainvälisten kuntalaisten palveluista kasautuu helposti työllisyys- ja kotoutumispalveluille, vaikka kaupunkilaisten asiat koskettavat monia toimialoja. Maahanmuuton tulisi näkyä myös kaupungin strategissa.

Poliitikot

Työpajoihin osallistuneet kokivat, että valtakunnan politiikka vaikuttaa keskusteluilmapiiriin myös paikallisesti. Poliittisen puheen ja tekojen tulisi olla johdonmukaisia. Työperusteisen maahanmuuton merkityksen korostaminen julkisessa keskustelussa menettää uskottavuutensa, jos samaan aikaan toteutetaan politiikkaa, joka vaikuttaa negatiivisesti veto- ja pitovoimaan. Vastakkainasettelun sijaan toivottiin realistista keskustelua maahanmuuton merkityksestä Suomelle, ja konkreettisia toimia kotoutumisen edistämiseen ja segregaation ehkäisyyn. Siksi tarvitaan johdonmukaista, oikeudenmukaista ja pitkäjänteistä maahanmuuttopolitiikkaa.

Maahanmuuttaneet kokivat, että poliitikkojen suora vuorovaikutus maahanmuuttajayhteisöjen kanssa on tärkeää, sillä etäisyys päätöksentekijöiden ja maahanmuuttajien välillä heikentää ymmärrystä heidän arjestaan ja tarpeistaan.

> ”*Poliitikot kohtelevat maahanmuuttaneita ja uusia tulijoita joko ratkaisuna tai ongelmana, mutta eivät koskaan ihmisinä*.” Maahanmuuttaneiden työpajaan osallistunut, 31.3.2026

Työnantaja- ja työntekijäliitot

Liitot voisivat tukea vielä vahvemmin jäsenistöään monimuotoisten työyhteisöjen kehittämisessä ja vastaanottavuuden lisäämisessä. Liitot voisivat edistää maahanmuuttaneiden urakehitystä ja tukea sektorikohtaisten verkostojen rakentamisessa. Valtakunnallisestikin näkyvinä toimijoina liitoilla on mahdollisuus edistää julkista myönteistä keskustelua tuomalla esiin maahanmuuton merkitystä yhteiskunnassa. Lisäksi koettiin tärkeäksi edistää maahanmuuttaneiden parempaa tietämystä työelämän pelisäännöistä, joka osaltaan ehkäisisi työperusteisen hyväksikäytön uhriksi joutumista.

Työnantajat

Työnantajat kokevat roolinsa olevan keskeinen mutta rajattu, ja se liittyy ennen kaikkea työelämään kiinnittymiseen. Työnantaja voi perehdyttää suomalaisen työelämän pelisääntöihin, tukea kielen oppimista työaikana ja rakentaa kielitietoista työpaikkaa. Tärkeää on ottaa uusi työntekijä mukaan työyhteisöön myös epävirallisissa tilanteissa, esimerkiksi mentoroinnin ja harrasteryhmien kautta, sekä ohjata hänet ja hänen perheensä kunnan palveluihin ja paikallisiin verkostoihin. Etenkin pienten yritysten resurssit ovat kuitenkin rajalliset. Työnantaja ei voi myöskään korvata viranomaisten kotoutumispalveluja. Työnantajat toivovatkin valmiita toimintamalleja ja sitä, että kuntien kielikoulutus ja kotoutumispalvelut tavoittaisivat paremmin myös työssä käyvät.

Muut kuntalaiset ja maahanmuuttaneet itse

Suomalaiset ovat pääsääntöisesti ystävällisiä, mutta suomalaisyhteiskunta on sulkeutunut, kokivat työpajoihin osallistuneet maahanmuuttaneet. Kantasuomalaisilta toivotaan avoimuutta ja uteliaisuutta tutustua uusiin naapureihinsa, jotta vastuu yhteisöön kiinnittymisestä ei olisi aina tulijalla. Lisäksi kantasuomalaisilta toivottiin kärsivällisyyttä kehittyvän kielitaidon kanssa, sillä moni maahanmuuttanut kertoi käyttävänsä tai haluavansa käyttää suomea tai ruotsia arjessaan ja työpaikallaan enemmän, mutta siihen ei välttämättä anneta mahdollisuutta.

Maahanmuuttaneet korostivat oman aktiivisuuden merkitystä kotoutumisessa. Moni pyrkii oppimaan suomalaisesta kulttuurista ja historiasta, osallistumaan harrastuksiin ja yhdistyksiin. Kynnys osallistumiselle voi kuitenkin kasvaa suureksi, jos on ainoa maahanmuuttanut, tai vastaanotto ei ole kovin lämmin. Lisäksi pitkittynyt alityöllisyys, epävarmuus tulevaisuudesta Suomessa ja ylipäänsä vähäiset kontaktit kantasuomalaisiin vaikeuttavat osallistumista ja kuuluvuuden tunteen syntymistä.

5. Ehdotus pysyvän oleskeluluvan nopeuttamisesta

Hankkeessa tehdyn työn ja selvitysten perusteella ehdotamme, että Suomessa pilotoitaisiin sekä suora että nykyistä nopeampi väylä pysyvään oleskelulupaan. Alueellisen väestökehityksen valossa pelkkä erityisasiantuntijoihin keskittyminen hyödyttäisi lähinnä pääkaupunkiseutua. Siksi ehdotus kattaa myös työntekijän oleskeluluvan haltijat. Molemmat väylät pilotoitaisiin määräaikaisesti rajatussa määrässä kaupunkeja, ja tulokset arvioitaisiin etukäteen sovituilla mittareilla.

Asiantuntijaväylä ja ammattilaisväylä

Asiantuntijaväylä olisi suora väylä pysyvään oleskelulupaan. Sitä voisivat käyttää sekä Suomeen vasta muuttavat että jo Suomessa asuvat erityisasiantuntijat, EU:n sinisen kortin haltijat ja tutkijat, joiden palkkataso ja työsuhde täyttävät erityisasiantuntijan oleskeluluvan nykyiset vaatimukset osaamiskriteereineen.

Ammattilaisväylä olisi nykyistä nopeampi väylä pysyvään oleskelulupaan. Väylää voisivat käyttää jo Suomessa asuvat työntekijän oleskeluluvan haltijat, jotka täyttävät pääkriteerit ja vähintään kaksi viidestä lisäkriteeristä. Asumisaikakriteeri ei ole pääkriteeri, eli pysyvän luvan voisi saada nykyistä 4–6 vuoden asumisaikavaatimusta nopeammin.

Ehdotetut kriteerit asiantuntijaväylän ja ammattilaisväylän kautta pysyvän oleskeluluvan saaville:

	Asiantuntijaväylä	**Ammattilaisväylä**
Hakijan profiili		
Kuka voi hakea	Erityisasiantuntijat, EU Blue Card -haltijat ja tutkijat	Työntekijän oleskeluluvan haltijat
Päähakijan sijainti	Jo Suomessa asuvat tai vasta ulkomailta Suomeen muuttavat	Vain jo Suomessa asuvat
Milloin voi hakea	Pääkriteerien täyttyessä jo ensimmäisenä oleskelulupana.	Pääkriteerien ja lisäkriteerien täyttyessä, mutta ei ensimmäisenä oleskelulupana.
Pääkriteerit		
Työsuhde	Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde	Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde
Palkkataso	Erityisasiantuntijan oleskeluluvan tuloraja (2026 raja: vähintään 3 937 euroa kuukaudessa)	Työntekijän oleskeluluvan tuloraja (2026 raja: bruttopalkka vähintään 1 600 euroa kuukaudessa. Perheen myötä korkeammatta tulorajavaatimukset.)
Kotoutumiseen pyrkiminen ja sen osoittaminen	Osallistuminen kotikunnan järjestämään kuntalaisakatemiaan ja sitoutuminen vähintään kolmeen tapaamiseen ensimmäisen vuoden aikana.	Osallistuminen kotikunnan järjestämään kuntalaisakatemiaan ja sitoutuminen vähintään kolmeen tapaamiseen ensimmäisen vuoden aikana.
Lisäkriteerit		
Pääkriteerien lisäksi täytettävä vaaditut lisäkriteerit	Ei vaadittuja lisäkriteereitä, mutta suosituksia: • **Kielitaito**: suomen tai ruotsin omaehtoinen opiskelu ja/tai työnantajan tai kaupungin tuella	Täytettävä **2/5** näistä vaatimuksista: • **Kielitaito**: suoritettu YKI A2 tai laajuudeltaan vähintään 15 opintopistettä vastaavat suomen tai ruotsin kielen opinnot esimerkiksi korkeakoulussa, ammatillisessa oppilaitoksessa tai kansalaisopistossa

	• **Aktiivinen kuntalainen**: aktiivisuus paikallisverkostoissa tai ammatillisissa yhteisöissä.	• **Tutkinto**: Suomessa suoritettu alempi ammattikorkeakoulututkinto tai ammatillinen tutkinto tai Suomessa tunnustettu vastaava ulkomainen tutkinto. (Huom: nykyisiin pysyvän oleskeluluvan väyliin kuuluvat jo mm. Suomessa suoritettu ylempi kk-tutkinto sekä Suomessa tunnustettu ulkomainen ylempi kk-tutkinto) • **Asuinaika**: asunut kaksi vuotta Suomessa • **Henkilökohtaiset siteet Suomeen**: puoliso on Suomen kansalainen, tai aikuinen sisarus tai oma vanhempi asuu Suomessa • **Kotikaupungin puolto** aktiivisen kuntalaisuuden (esim. henkilön luottamustoimi, vapaaehtoistyö, harrastustoiminta) tai alueellisen työvoima- ja osaamistarpeen perusteella
Muuta		
Suositus puolisolle	• **Kotoutumiseen sitoutuminen**: Puolison mukana kuntalaisakatemiaan ja henkilökohtaisiin tapaamisiin osallistuminen. • **Kielitaito**: Opiskelee suomea tai ruotsia omaehtoisesti, tai osallistuu viralliseen kotoutumiskoulutukseen. • **Aktiivinen kuntalainen**: aktiivisuus paikallisverkostoissa tai ammatillisissa yhteisöissä.	
Luvan menettäminen	• Luvan voi menettää, jos päähakijan kotoutumisen pyrkimisen velvoitteita ei täytetä sovitussa aikaikkunassa. • Normaalit erityisasiantuntijan tai työntekijän työlupaväylät silloin vaihtoehto.	

Asiantuntijaväylä: vakituinen korkeapalkkainen työ ja kotoutumiseen pyrkiminen

Erityisasiantuntija voisi saada pysyvän oleskeluluvan jo ensimmäisenä lupana. Edellytyksenä olisivat toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, erityisasiantuntijan palkkataso ja sitoutuminen kotoutumiseen. Kielitaidosta tai tutkinnosta ei olisi lisävaatimuksia. Päähakijaa kannustettaisiin opiskelemaan suomea tai ruotsia omaehtoisesti tai työnantajan tai kaupungin tuella. Lisäksi kannustettaisiin luomaan paikallisia ja ammatillisia verkostoja, jotka vahvistavat sosiaalisia suhteita, urakehitystä ja pitovoimaa.

Työnantajan rekrytointiprosessi ei muuttuisi nykyisestä. Ero olisi siinä, että hakijalla olisi mahdollisuus suoraan pysyvään oleskelulupaan tilapäisen luvan sijaan. Jos päähakijan puoliso tai lapset muuttavat Suomeen, myös he saisivat pysyvän oleskeluluvan. Puolisolle suositellaan kuntalaisakatemiaan osallistumista, kieliopintoja ja aktiivisuutta paikallisyhteisössä. Lisäksi puoliso voisi osallistua myös viralliseen kotoutumiskoulutukseen.

Erityisasiantuntijoiden positiivinen panos Suomen tuottavuudelle ja innovaatiotoiminnalle on todettu esimerkiksi ETLAn ja E2-tutkimuksen selvityksissä. Lisäksi Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2024 selvityksen mukaan erityisasiantuntijat eivät kuormita sosiaaliturvajärjestelmää. Näissä tutkimuksissa Suomen haasteeksi on tunnistettu pitovoima eikä niinkään vetovoima, mikä vastaa myös tässä hankkeessa kertynyttä tietoa. Toteutuessaan tämä väylä voisi parantaa Suomen veto- ja pitovoimaa globaalissa osaajakilpailussa. Lisäksi se voisi nostaa Suomen näkyvyyttä vuoden 2027 loppuun mennessä kehitettävässä EU:n yhteisessä Talent Poolissa, jonka tavoitteena on sujuvoittaa EU:n ulkopuolisten kansalaisten rekrytointia.

Ammattilaisväylä: lisävaatimuksina tutkinto, kielitaito tai siteet Suomeen

Ammattilaisväylä tarjoaisi jo Suomessa asuville työntekijän oleskeluluvan haltijoille nopeamman tien pysyvään lupaan. Pääkriteerit ovat samat kuin asiantuntijaväylässä: toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, työntekijän oleskeluluvan palkkataso ja kotoutumiseen pyrkiminen. Lisäksi hakijan on täytettävä vähintään kaksi viidestä lisäkriteeristä: kielitaito, tutkinto, kahden vuoden asuinaika, henkilökohtaiset siteet Suomeen tai kotikaupungin puolto.

Kotikaupungin puolto voisi perustua henkilön aktiiviseen kuntalaisuuteen tai alueelliseen työvoima- ja osaamistarpeeseen. Puolueettomuuden turvaamiseksi puollosta päättäisi toimikunta, jossa olisi kaupungin henkilöstön lisäksi esimerkiksi paikallisen yrittäjäjärjestön, oppilaitoksen ja kolmannen sektorin edustajia. Puollon perusteet ja mahdollisuus hakea muutosta kielteiseen puoltoon määriteltäisiin valtakunnallisesti, jotta menettely olisi yhdenmukainen kunnasta riippumatta.

Mahdollisen työttömyyden kohdatessa henkilöillä on hyvät edellytykset työllistyä uudelleen: heillä on suomen tai ruotsin kielitaito, suomalainen tai rinnastettu tutkinto, siteitä Suomeen, paikallisia verkostoja tai alueella tarvittavaa osaamista. Suoraan ulkomailta saapuville pysyvä lupa ei olisi tässä ryhmässä mahdollinen ensimmäisenä lupana. Se edellyttäisi järjestelmätason kehitystä muun muassa tutkintojen rinnastamisessa ja kielitestauksessa.

Kuten asiantuntijaväylässä, myös päähakijan puoliso ja alaikäiset lapset voisivat saada pysyvän oleskeluluvan. Puolisolle suositellaan kuntalaisakatemiaan osallistumista, kieliopintoja ja aktiivisuutta paikallisyhteisössä. Lisäksi puoliso voisi osallistua myös viralliseen kotoutumiskoulutukseen.

Uutena palveluna kuntalaisakatemia

Kuntalaisakatemia olisi nykyisestä lakisääteisestä yhteiskuntaorientaatiosta johdettu lyhyempi ja tiiviimpi kokonaisuus, esimerkiksi viisi kahden tunnin tapaamista. Sen järjestäisi asuinkunta tai muu alueella yhteisesti sovittu taho. Akatemia antaisi yleiskuvan suomalaisen yhteiskunnan toiminnasta, työperusteisen maahanmuuttajan oikeuksista ja velvollisuuksista työntekijänä sekä kunnan peruspalveluista. Mahdollisuuksien mukaan sisältöä räätälöitäisiin osallistujan kiinnostuksen kohteiden mukaan, esimerkiksi harrastusmahdollisuuksien osalta.

Kuntalaisakatemian tavoitteena ei ole opettaa kaikkea syvällisesti, vaan avata tärkeimmät teemat ja antaa valmiudet hakea lisätietoa itsenäisesti. Jokainen osallistuja (tai pariskunta yhdessä) saisi kontaktihenkilön, jonka hän tapaisi vähintään kolme kertaa ja jonka puoleen voisi kääntyä tarvittaessa useamminkin.

Palvelu voitaisiin toteuttaa ryhmämuotoisena, jos samaan aikaan kaupunkiin muuttaa useita henkilöitä. Aikataulun tulisi joustaa osallistujan työaikojen mukaan, ja työnantajaa suositeltaisiin sallimaan osallistuminen työajalla. Kielenä voisi olla (selko)suomi, (selko)ruotsi tai englanti. Valtakunnallisesti luotaisiin yhteinen perussisältö, jota osallistuvat kaupungit täydentäisivät omien palvelujensa esittelyllä.

Kuntalaisakatemian toteuttaminen saattaisi vaatia valtion lisärahoitusta osallistuville kaupungeille. Rahoitustarpeen määrä pilotoinnin aikana riippuisi asetettavista pysyvien oleskelulupien tavoitemääristä. Palveluna kuntalaisakatemia ei kuitenkaan ole raskas toteuttaa, ja yksi erillinen yhteyshenkilö voisi vastata suurenkin asiakasmäärän kuntalaisakatemian ryhmätapaamisista ja henkilökohtaisista tapaamisista vuodessa. Alueellisesti voitaisiin hyödyntää yhteistä resurssia, jos kaupunkikohtaiset määrät eivät perustele täysiaikaista roolia.

Malli mahdollistaisi alueellisen suunnittelun

Kaupungit ja työnantajat mallin kulmakivinä

Malli mahdollistaisi alueellisen suunnittelun. Maahanmuuttoviraston vuosien 2018–2025 erillisdatan perusteella valtaosa erityisasiantuntijoista muuttaa pääkaupunkiseudulle, joten asiantuntijaväylän pilotissa pääkaupunkiseudun kaupunkien tulisi olla mukana. Työntekijän oleskeluluvan haltijat jakautuvat useampaan maakuntaan, vaikka painopiste on näissäkin Uudellamaalla ja Varsinais-Suomessa. Yhdessä työnantajien ja muiden sidosryhmien kanssa suunniteltuna ammattilaisväylää voitaisiin hyödyntää alueiden ennakoituun osaaja- ja työvoimatarpeeseen myös muualla Suomessa.

Kaupunkien sitoutuminen on väylän toteutumisen edellytys. Osallistuvilla kaupungeilla tulee olla halua ja riittävät resurssit uusien toimintamallien ja palvelujen toteuttamiseen. Kaupungilla olisi myös oikeus jättäytyä väylän ulkopuolelle, jolloin alueen työnantajat eivät voisi käyttää sitä. Esimerkiksi pääkaupunkiseudun kaupungit voisivat korkeamman muuttopaineen vuoksi keskittyä vain asiantuntijaväylään.

Väylää voisivat käyttää vain valtakunnallisesti hyväksytyt kriteerit täyttävät työnantajat, mikä vähentää väärinkäytön riskiä. Kriteeristö voisi pohjautua Maahanmuuttoviraston nykyisiin sertifioitujen työnantajien kriteereihin: työnantajalla ei esimerkiksi saisi olla työehto- tai työsuojelurikkomuksia. Väylän tulisi olla suurten yritysten lisäksi myös kriteerit täyttävien pk-yritysten käytettävissä.

Nykyiset viranomaisprosessit, kuten Maahanmuuttoviraston tekemä henkilöllisyyden tunnistaminen ja turvallisuusselvitys, säilyisivät osana prosessia. Tavoitteena on, että väylä ei vaatisi suuria teknisiä muutoksia Enter Finland -asiointipalveluun. Pilotin tuomat mahdolliset kustannushyödyt Maahanmuuttovirastolle, työnantajalle ja -hakijalle voidaan arvioida paremmin, kun on alustava arvio pilotissa myönnettävistä lupien määrästä, ja Enter Finlandiin tehtävien muutosten laajuudesta.

Tavoitemäärät asetetaan alueellisissa konsultaatioissa

Vuosina 2025 ja 2026 myönnettyjen lupamäärien pohjalta ei voida tehdä tarkkaa arviota soveltuvien kandidaattien määrästä.

Lupatyyppi	2025 ensimmäinen lupa	2025 jatkolupa	2026 (tammi-syyskuu) ensimmäinen lupa	2026 (tammi-syyskuu) jatkolupa
erityisasiantuntija	946	507	888	306
EU blue card	136	276	191	255
työntekijän oleskelulupa	3595	7608	3147	5836

Lähde: Maahanmuuttoviraston tilastot (26.10.2026).

Erityisasiantuntijan tai EU:n sinisen kortin ensimmäisen oleskeluluvan on tarkasteluaikana saanut 2161 henkilöä, ja jatkoluvan 1344 henkilöä. Ammattilaisväylässä volyymit ovat selvästi suuremmat, mutta koska pysyvää lupaa ei voi saada ensimmäisenä lupana, vertailukohtana ovat vain jatkoluvat. Jatkolupa myönnettiin tarkasteluaikana yhteensä 13 444 henkilölle. Vaatimukset toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta, kotoutumiseen pyrkimisestä ja ammattilaisväylän kohdalla myös lisäkriteereistä rajaisivat kandidaattimäärää.

Pienet määrät ovat pilotissa etu, koska kyse on kokonaan uudesta tavasta suunnitella työperusteista maahanmuuttoa. Ne mahdollistavat järjestelmän testaamisen ja kehittämisen sekä riittävän palvelutason takaamisen osallistujille ja heidän perheilleen.

Valtio asettaisi kummallekin väylälle vuosittaisen enimmäismäärän, joka jaettaisiin osallistuvien alueiden kesken. Alueelliset määrät sovittaisiin kaupunkien, alueellisten sidosryhmien ja työnantajien kesken. Perusteina käytettäisiin kaupunkien palvelukapasiteettia, alueen työvoima- ja osaamistarvetta, työnantajien rekrytointiarvioita, aiempia lupamääriä ja yleistä taloustilannetta.

Aluetason konsultaatioissa päätettäisiin myös, miten määrät kohdennetaan alueen elinvoiman kannalta. Linjattavia asioita ovat, onko väylä vain alueen kärkitoimialojen työnantajien vai kaikkien kriteerit täyttävien työnantajien käytössä. Lisäksi tuli päättää, painotetaanko alueella jo asuvien pitovoimaa vai muualta Suomesta muuttavien vetovoimaa: eli ovatko jo paikkakunnalla asuvat vai muualta muuttavat etusijalla, vai yhtä tärkeitä.

Jos alueen enimmäismäärä täyttyisi ennen vuoden loppua, työnantajat voisivat edelleen rekrytoida nykyisten lupaväylien kautta. Enimmäismäärän täyttyminen ei siis heikentäisi rekrytointimahdollisuuksia. Myös enimmäismäärän tavoitteen nostaminen on mahdollista, jos valtio ja kaupunki niin yhdessä päättävät.

Toimeenpano

Väylät voitaisiin pilotoida työllisyyden kuntakokeilun tapaan määräaikaisesti rajatussa määrässä kaupunkeja. Pilottia arvioitaisiin etukäteen sovituilla mittareilla, kuten alueelle jäämisellä, työssäololla ja kielitaidon kehittymisellä. Näin toimeenpano on ketterää, ja päätökset jatkosta voidaan tehdä näytön perusteella.

Malli edellyttää sujuvaa tiedonkulkua valtion ja kaupunkien viranomaisten välillä sekä tiivistä yhteistyötä työnantajan ja työntekijän kanssa. Kokonaiskuva olisi valtiollisella taholla, esimerkiksi Maahanmuuttovirastolla, joka seuraisi väylän käyttöastetta ja toimisi yhteyspintana kaupunkeihin, työnantajiin ja ministeriöihin.

Toimeenpanoa suunniteltaessa ja toteuttaessa tulee muistaa, että numeroiden takana on ihmisiä. Jokainen uusi pysyvä oleskelulupa on uudelle perheelle mahdollisuus juurtua Suomeen. Prosessi itsessään muokkaa kuvaa siitä, millainen suomalainen yhteiskunta on ja kuinka tervetulleeksi ihminen itsensä tuntee. Prosessin sujuvuus on osa Suomen pitovoiman vahvistamista.

Jatkokehitysmahdollisuudet esimerkiksi yrittäjyyden tukemiseksi

Maahanmuuttajayrittäjyys

Eläköityminen tulee koskemaan myös Suomen lukuisia pk-yrittäjiä, ja ilman suunniteltua omistajanvaihdosta yrittäjän eläköityminen voi viedä yhteisöstä palveluita, ja yrittäjän oman työpaikan lisäksi suoraan tai välillisesti muita työpaikkoja. Tämän vuoksi maahanmuuttajayrittäjyys nähtiin työpajoissa tärkeänä teemana kriteereitä pohdittaessa, ja todettiin, että ”menestyvä yrittäjä” pitäisi olla erillinen väylä pysyvään oleskelulupaan.

Yrittäjyyttä ei kuitenkaan voida mitata työsuhteen kestolla tai laadulla. ”Menestyvä yrittäjyys” tarkoittaisi **vakiintunutta, elinkelpoista ja toimeentuloa tuottavaa yritystoimintaa**, ei kasvua tai yrityksen kokoa. Kyse on siis siitä, elättääkö yritystoiminta yrittäjän (ja hänen huollettavansa) ja onko toiminnalla realistiset edellytykset jatkua. Oleskelulupaharkinnassa tämä tarkoittaa, että vaatimustaso asetetaan elinkelpoisuuteen eikä tulotasoon tai kasvuun. Hankkeessa nostettiin seuraavia mahdollisia vaatimuksia menestyvän yrittäjyyden mittaamiselle:

1. **Yhdenvertaiset perusedellytykset kaikille.** Toiminta on todellista ja säännöllistä. Lakisääteiset velvoitteet on hoidettu, mukaan lukien työnantajan velvollisuudet palkanmaksusta ja sivukuluista. Yrittäjän toimeentulo ei perustu pysyvästi henkilökohtaisiin sosiaaliturvaetuuksiin, eikä apurahoja tai kriisitukia lueta tällaisiksi.
2. **Taloudellinen elinkelpoisuus tilanteessaan arvioituna.** Arviossa huomioidaan elinkaaren vaihe, toimiala ja kulurakenne. Tulot tarkastellaan usean vuoden ajalta, ja tappioiden syyt selvitetään. Ammatin mediaaniansio toimii viitearvona.
3. **Jatkuvuuden edellytykset, lisänäytöt ja tapauskohtainen harkinta.** Mukana ovat realistiset jatkamisen edellytykset, omistajanvaihdokset, paikallinen merkitys, työllistäminen ja kehitys.

Yrittäjien nopeampi pysyvän oleskeluluvan mahdollistaminen voisi tukea työllisyyttä ja pitovoimaa myös niillä alueilla, joilla eläköityminen uhkaa supistaa työvoimaa ja yrityskantaa. Yrittäjienkin kohdalla voitaisiin hyödyntää ammattilaisväylän pohjarakennetta kotoutumiseen pyrkimisessä ja vaihtoehtoisten kriteerien osalta. Työsuhteen ja palkan sijaan arvioitaisiin, onko yritystoiminta vakiintunutta, elinkelpoista ja toimeentuloa tuottavaa. Malli vaatisi kuitenkin lisätyötä nykyisen arviointijärjestelmän toimivuuden arvioimiseksi ja sen pohjalta uusien kriteerien luomista. Tämän vuoksi tämän hankkeen yhteydessä yrittäjyyden polkua ei ole pohdittu tarkemmin.

Turvapaikanhakijat

Myös turvapaikanhakijoista keskusteltiin hankkeen aikana. Moni turvapaikanhakija on oppinut suomea ja työllistynyt odottaessaan päätöstä. Ammattilaisväylä voisi jatkossa mahdollistaa pysyvän oleskeluluvan myös heille, kun toistaiseksi voimassa oleva työsuhde ja muut kriteerit täyttyvät. Tämä edellyttäisi vuonna 2024 voimaan tulleen kaistanvaihtokiellon purkamista, eikä se siksi sisälly ehdotettuun pilottiin.

6. Yhteenveto ja johtopäätökset

Kahden vuoden työn aikana vahvistui ajatus, että Suomen tulisi edistää maahanmuuttoa strategisesti ja pitkäjänteisesti elinvoiman ja väestökehityksen tueksi. Tämä korostuu alueellisesti, sillä väestökehitys on voimakkaasti polarisoitunutta. Jotta maahanmuuttopolitiikasta tulisi veto- ja pitovoimatekijä, sen on oltava inhimillistä ja annettava maahanmuuttaneille mahdollisuus nähdä tulevaisuutensa Suomessa.

Kaikki projektin osapuolet pitivät pysyvän oleskeluluvan nopeampaa saamista veto- ja pitovoimatekijänä niin Suomelle kuin kaupungeille ja työnantajille. Sen nähtiin myös ehkäisevän työperäistä hyväksikäyttöä. Väylä antaisi myös kaupungeille keinoja vaikuttaa omaan väestökehitykseensä työnantajien tarpeiden pohjalta. Luvan tärkeimmiksi kriteereiksi nousivat toistaiseksi voimassa oleva työsuhde osaamista vastaavaan työhön ja halu kotoutua. Kielitaidon merkitys vaihtelee työtehtävän mukaan, mutta juurtumisen kannalta se koettiin tärkeäksi.

Suomen työikäinen väestö kasvaa ainoastaan maahanmuuton ansiosta, mutta työperusteiselle maahanmuutolle ei ole asetettu määrällisiä tavoitteita. Koska työperusteinen maahanmuutto perustuu työnantajien rekrytointitarpeisiin, suhdanteet ja työnantajat ohjaavat tahtomattaankin Suomen väestönkasvua. Nettomaahanmuuton rinnalle voitaisiin ottaa uusi valtakunnallinen mittari: pysyvän oleskeluluvan saaneiden osuus Suomessa asuvista työperusteisista maahanmuuttajista perheineen. Mittarille asetettaisiin tavoitetaso, jota kohti pysyvää maahanmuuttoa edistettäisiin. Näin

pysyvää maahanmuuttoa voitaisiin suunnitella, edistää ja seurata valtakunnallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla. Samalla tulisi seurata myös lupien absoluuttista määrää.

Työperusteiset maahanmuuttajat eivät kuulu kotoutumispalveluiden piiriin, ja ehdotetut palvelut aiheuttaisivat lisäkuluja. Pitkällä aikavälillä investointi kuitenkin kannattaa, jos se vahvistaa alueiden ja työnantajien pitovoimaa ja vähentää kotoutumiseen käytettyjen resurssien valumista hukkaan ihmisten muuttaessa pois. Suurten kaupunkien ulkopuolella se myös lieventäisi polarisoituneen väestökehityksen vaikutuksia.

Oleskelulupa ei yksin ratkaise pitovoimaa, vaan avainasemassa on yhteisöjen vastaanottavuus. Se haastaa meidät kaikki, sekä yksilöinä että naapurustojen, työyhteisöjen ja harrastusseurojen jäseninä, rakentamaan monimuotoista, kestävää Suomea. Siten tulevaisuuden Suomi voi olla kilpailukykyinen ja menestyvä hyvinvointivaltio, jossa jokainen voi osallistua, vaikuttaa ja tuntea kuuluvansa yhteiskuntaan.

Kiitokset

Suomen tulevaisuuden tekijät -projekti mahdollistui, kun keväällä 2024 MDI:n Tommi Ranta ja Janne Antikainen näkivät potentiaalia ideassa muuttaa Suomen maahanmuuttopolitiikka ja syksyllä 2024 nimetön taho antoi projektin käynnistämiselle siemenrahoituksen. Tämän jälkeen 29 yhteiskunnallista tahoa liittyivät projektiin, ja antoivat aikaansa, asiantuntemustaan ja verkostojaan kahden vuoden ajan. Kiitos kaikille teille!

Projektin aikana järjestettiin kymmeniä kokouksia, työpajoja ja webinaareja sidosryhmien osallistamiseksi. Kiitos osallistujille ajatuksistanne ja ajastanne. Kiitokset myös niille lukuisille kanadalaisille asiantuntijoille, jotka jakoivat kumppaniryhmällemme Kanadan oppeja.

Maahanmuuton ja yhteiskunnallisen muutoksen teemoja käsiteltiin ja syvennettiin Suomen tulevaisuuden tekijät -hankkeen rinnalla toteutetuissa ja Sitran rahoittamissa projekteissa: Kahdeksan miljoonaa suomalaista -projektissa syksyllä 2025 Suomen näkökulmasta, ja sen jatkotyönä keväällä 2026 tehdyssä 38 OECD-maata vertailevassa kansainvälinen EVPY-indeksi -työssä. Kiitokset Sitralle tästä rahoituksesta ja myös kaikille näiden projektien sidosryhmäpajoihin osallistuneille!

Suomen tulevaisuuden tekijät -hankkeessa on ollut mukana suuri joukko midiläisiä: Janne Antikainen, Tommi Ranta, Nanna Nieminen, Rasmus Aro, Niklas Aro, Maria McPartlin, Maria Antonov, Katja Mäkkylä, Anssi Kumpula, Laura Koivisto-Khazaal sekä harjoittelijat Anton Valtonen ja Hadi Kiani.

Vaikka tämä työ päättyykin joulukuussa 2026, MDI:n työ aiheen parissa jatkuu. Tässä hankkeessa kerrytettyä tietoa tullaan hyödyntämään monien muiden projektien taustalla rakentaessamme paremmin kehittyvää ja kehittävää Suomea.

Lähteet ja muut tausta-aineistot

MDI:n raportit ja selvitykset

- **Kahdeksan miljoonaa suomalaista vuonna 2050?** Joulukuu 2025. Samuli Manu, Vera Järvenreuna, Maria McPartlin, Laura Koivisto-Khazaal, Janne Antikainen Sitra_8miljoonaasuomalaista_loppuraportti.pdf
- **Kansainvälinen EVPY-indeksi**. Elokuu 2026. Kansainvälinen EVPY-indeksi — Elinvoima, veto- ja pitovoima, sekä yhteiskunnallinen kestävyys ja OECD-maita vertaileva indeksi: Vahva yhteiskunta kannattelee Suomea, mutta elinvoima rapautuu
- **Suomen tulevaisuuden tekijät, raportti I:** Työvoiman eläköityminen, tarve ja maahanmuutto – Mallinnuksia tulevaisuuden eläköitymisestä ja työvoiman kehityksestä. Kevät 2025, RASMUS ARO JA ANTON VALTONEN. Tiivistelmä. Varsinainen raportti saatavissa pyydettäessä.
- **Suomen tulevaisuuden tekijät, raportti II:** Matalapalkka-alat ja maahanmuutto – Matalapalkkaisten toimialojen kansallinen merkitys ja maahanmuuton rooli alojen työvoiman saatavuuden näkökulmasta. Syksy 2025, RASMUS ARO. Tiivistelmä. Varsinainen raportti saatavissa pyydettäessä.
- **Suomen tulevaisuuden tekijät, raportti III:** Maahanmuuttajien jatkomuutot Suomessa – Tilasto-, kysely- ja haastattelupohjainen tarkastelu maahanmuuttajien muutoista maan sisällä. Kevät 2026. LAURA KOIVISTO-KHAZAAL, MARIA ANTONOV, MARIA MCPARTLIN, HADI KIANI, RASMUS ARO. Tiivistelmä. Varsinainen raportti saatavissa pyydettäessä.
- **Suomen tulevaisuuden tekijät, raportti IV:** Maahanmuuttajien sijoittuminen keski- ja korkeapalkka-aloilla ja maahanmuuton merkitys alojen työvoiman näkökulmasta. Syksy 2026. RASMUS ARO. Tiivistelmä. Varsinainen raportti saatavissa pyydettäessä.
- **MDI:n tuottamat tietodiat** Suomen tulevaisuuden tekijät -kumppaneille pohjautuen Maahanmuuttoviraston vuosien 2018—2025 työperusteisten oleskelulupien erillisaineistoon.
- **MDI:n väestöennuste 2026**. MDI_Vaestoennuste_2026_keskeiset_tulokset.pdf

Viranomaisten verkkosivut ja selvitykset

- **Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC)**. 2024 annual report to Parliament on Immigration.
- **Maahanmuuttovirasto**
  - Kielitaitoedellytys | Maahanmuuttovirasto
  - Oleskelulupa | Maahanmuuttovirasto
  - Pysyvä oleskelulupa | Maahanmuuttovirasto
  - Tilastot — Maahanmuuttovirasto
  - Toimeentuloedellytys | Maahanmuuttovirasto
  - Työhistoriaedellytys | Maahanmuuttovirasto
- **Työ- ja elinkeinoministeriö**
  - Selvitys työperusteisen maahanmuuton malleista. 2026: 25
  - Eri syistä maahan muuttaneiden työllistyminen Suomessa. 2024:9
- **Valtioneuvoston julkaisuja 2021:74:** Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035

Muita lähteitä

ETLAn Työmarkkinat ja koulutus -ryhmän raportteja

- Ulkomaiset osaajat Suomessa (Etla Raportti 154, marraskuu 2024)
- Suomella hyvät edellytykset ulkomaisten osaajien houkutteluun (Etla Muistio 145)
- Osaajien maahanmuuton taloudelliset vaikutukset (Etla Muistio 141)
- Ulkomaalaisten keksijöiden rooli suomalaisessa teknologiakehityksessä (Etla Muistio 138)

E2 Tutkimus

- Kansainvälisten osaajien Suomi - E2 Tutkimus (2021–2023)
- Pk-yritykset ja ulkomaalainen työvoima Suomessa - E2 Tutkimus (PIKEUS 2024)

Liitteet

Taulukko 1. Vieraskielisten nettomuutto toiminnallisen aseman mukaan.

Kuntien välinen nettomuutto 2015—2023	Työlliset	Työttömät	Opiskelijat, koululaiset	Muut työvoiman ulkopuoliset	Eläkeläiset
Uusimaa	9812	5151	5280	3373	413
Varsinais-Suomi	139	-118	256	-8	-16
Satakunta	-557	-284	-188	-191	-26
Kanta-Häme	-234	-151	-179	-85	6
Pirkanmaa	-724	-127	151	-145	-1
Päijät-Häme	-147	17	-139	-13	10
Kymenlaakso	-845	-390	-675	-398	-4
Etelä-Karjala	-1192	-362	-427	-231	50
Etelä-Savo	-306	-352	-364	-156	-39
Pohjois-Savo	-390	-194	-165	-129	-41
Pohjois-Karjala	-791	-391	-559	-235	-21
Keski--Suomi	-868	-222	-238	-129	-56
Etelä-Pohjanmaa	-602	-197	-183	-137	-14
Pohjanmaa	-1170	-879	-810	-508	-79
Keski-Pohjanmaa	-410	-75	-140	-39	-5
Pohjois-Pohjanmaa	-1013	-650	-680	-482	-80
Kainuu	-328	-248	-310	-175	-23
Lappi	-360	-474	-613	-312	-73
Ahvenanmaa	-14	-54	-17	0	-1

Taulukko 2. Eläköityvien osuus nykyisistä työllisistä maakunnittain

Eläköityvät nykyisistä työllisistä 2023—2038	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Kanta-Häme	Pirkanmaa	Päijät-Häme	Kymenlaakso	Etelä-Karjala	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala	Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Keski-Pohjanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi
A Maatalous, metsätalous	51 %	50 %	52 %	54 %	51 %	53 %	54 %	56 %	53 %	51 %	49 %	52 %	50 %	45 %	53 %	49 %	51 %	53 %
B Kaivostoiminta ja louhinta	41 %	41 %	42 %	45 %	39 %	45 %	46 %	45 %	43 %	40 %	39 %	41 %	38 %	35 %	37 %	40 %	41 %	38 %
D Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto	38 %	42 %	39 %	44 %	36 %	44 %	44 %	47 %	43 %	44 %	45 %	36 %	44 %	38 %	46 %	41 %	41 %	45 %
F Rakentaminen	35 %	36 %	35 %	41 %	33 %	42 %	45 %	42 %	42 %	36 %	37 %	34 %	35 %	32 %	36 %	32 %	38 %	38 %
G Tukku- ja vähittäiskauppa	34 %	34 %	37 %	39 %	32 %	39 %	40 %	39 %	38 %	35 %	34 %	33 %	37 %	35 %	38 %	32 %	38 %	37 %
H Kuljetus ja varastointi	39 %	42 %	43 %	48 %	39 %	45 %	46 %	48 %	45 %	42 %	44 %	41 %	41 %	44 %	43 %	40 %	46 %	46 %
I Majoitus- ja ravitsemistoiminta	27 %	29 %	35 %	35 %	30 %	38 %	39 %	33 %	37 %	31 %	33 %	31 %	34 %	29 %	32 %	33 %	39 %	37 %
J Informaatio ja viestintä	34 %	35 %	34 %	35 %	25 %	31 %	30 %	31 %	38 %	34 %	28 %	23 %	32 %	29 %	29 %	27 %	29 %	30 %
K Rahoitus- ja vakuutustoiminta	37 %	37 %	39 %	41 %	26 %	39 %	42 %	32 %	44 %	32 %	33 %	35 %	38 %	30 %	36 %	29 %	29 %	41 %
L Kiinteistöalan toiminta	48 %	53 %	55 %	55 %	47 %	51 %	61 %	60 %	57 %	55 %	55 %	43 %	48 %	48 %	50 %	43 %	53 %	50 %
M Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	36 %	39 %	38 %	40 %	29 %	39 %	41 %	39 %	42 %	35 %	37 %	32 %	35 %	32 %	35 %	32 %	40 %	37 %
N Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	31 %	33 %	36 %	39 %	26 %	37 %	39 %	40 %	41 %	34 %	36 %	30 %	32 %	31 %	35 %	30 %	35 %	31 %
O Julkinen hallinto ja maanpuolustus	46 %	44 %	44 %	45 %	38 %	43 %	39 %	37 %	51 %	42 %	42 %	39 %	44 %	45 %	49 %	43 %	42 %	41 %
P Koulutus	42 %	45 %	45 %	47 %	38 %	45 %	46 %	41 %	51 %	46 %	45 %	40 %	45 %	40 %	43 %	40 %	48 %	45 %
Q Terveys- ja sosiaalipalvelut	40 %	40 %	43 %	45 %	38 %	45 %	46 %	46 %	48 %	42 %	44 %	41 %	42 %	39 %	41 %	42 %	48 %	46 %
R Taiteet, viihde ja virkistys	34 %	38 %	33 %	41 %	30 %	35 %	42 %	39 %	46 %	38 %	36 %	28 %	35 %	36 %	40 %	33 %	43 %	36 %
S Muu palvelutoiminta	42 %	45 %	45 %	41 %	39 %	46 %	47 %	46 %	49 %	47 %	45 %	41 %	46 %	44 %	48 %	41 %	53 %	43 %