



# Yhdessä rakentuva Suomi – Yrittäjien maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2030

Käsitelty SY:n hallituksessa 9.6.2026



Yhdessä rakentuva Suomi – Yrittäjien maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2030 .....	3
1. Johdanto .....	3
2. Yrittäjien 10 kärkeä .....	4
1. Luovutaan työvoiman saatavuusharkinnasta .....	4
2. Kahden viikon palvelulupaus työperäisiin oleskelulupiin .....	4
3. Luodaan työllistymispotentiaaliin perustuva pisteytysmalli .....	4
4. Vahvistetaan suomen ja ruotsin kielen oppimista osana työtä ja opintoja .....	4
5. Myönnetään kaikkiin tutkintoon johtaviin opintoihin jatkuva oleskelulupa .....	4
6. Edistetään korkeakoulujen yritysysteistyötä kansainvälisten opiskelijoiden työllistämiseksi .....	4
7. Vahvistetaan maahanmuuttajien yrittäjyyden edellytyksiä .....	4
8. Edistetään yritysneuvonnan saavutettavuutta selko- ja monikielisyydellä .....	4
9. Lisätään kotoutumisen joustavuutta ja työelämälähtöisyyttä .....	4
10. Vahvistetaan Suomen veto- ja pitovoimaa maailman onnellisimpana maana perheille .....	4
3. Maahanmuuton tilannekuva .....	5
3.1 Väestörakenne murroksessa: Matala syntyvyys ja ikääntyvä väestö .....	5
3.2 Maahanmuutto Suomeen .....	5
3.3 Maahanmuuton mahdollisuudet talouskasvulle .....	7
4. Työperäinen maahanmuutto .....	9
4.1 Tavoite .....	9
4.2 Nykytilanne .....	9
4.3 Toimenpide-ehdotukset .....	15
Sujuvoitetaan ja nopeutetaan oleskelulupajärjestelmää .....	15
Digitalisoidaan prosessit .....	16
Edistetään monimuotoisia työpaikkoja .....	16
Kitketään työperäinen hyväksikäyttö .....	17
5. Opiskeluperäinen maahanmuutto .....	18
5.1 Tavoite .....	18
5.2 Nykytilanne .....	18
5.3 Toimenpide-ehdotukset .....	21
Pidetään kansainväliset opiskelijat Suomessa .....	21
Edistetään kiinnittymistä suomalaiseen työelämään .....	21
Tuetaan opiskelijoiden yrittäjyyttä .....	22
6. Maahanmuuttajayrittäjyys .....	23
6.1 Tavoite .....	23
6.2 Nykytilanne .....	23
6.3 Toimenpide-ehdotukset .....	27
Tunnistetaan maahanmuuttajien yrittäjyyspotentiaali .....	27
Vahvistetaan maahanmuuttajien yrittäjyyden edellytyksiä .....	27
7. Veto- ja pitovoima sekä kotoutuminen .....	29
7.1 Tavoite .....	29

7.2	Nykytilanne .....	30
7.3	Toimenpide-ehdotukset .....	31
	Edistetään Suomen maabrändiä maailman onnellisimpana maana perheille.....	31
	Varmistetaan onnistunut kotoutuminen .....	32
	Sujuvoitetaan asiointia.....	32

---

## **Suomen Yrittäjät: Yhdessä rakentuva Suomi – Yrittäjien maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2030**

---

**Julkaisija**

**Suomen Yrittäjät**  
PL 999, 00100 HELSINKI  
puhelin 09 229 221  
toimisto@yrittajat.fi  
www.yrittajat.fi

---

# Yhdessä rakentuva Suomi – Yrittäjien maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2030

---

## 1. Johdanto

Suomen tulevaisuus rakentuu työn, yrittäjyyden ja kestävän kasvun varaan. Väestön ikääntymässä ja työikäisten määrän vähentyessä maahanmuuton merkitys Suomen taloudelle, yritysten kilpailukyvyllä ja yhteiskunnan elinvoimalla kasvaa entisestään.

Osaajapula näkyy jo nyt yritysten arjessa eri puolilla Suomea. Monilla toimialoilla kasvua rajoittaa sopivan työvoiman puute. Samalla kansainvälinen kilpailu osaajista kiristyy. Suomen on kyettävä houkuttelemaan kansainvälisiä osaajia ja yrittäjiä sekä tarjoamaan heille syy jäädä rakentamaan elämänsä ja tulevaisuuttaan Suomeen. Siksi maahanmuuttopoliittikka on keskeinen osa elinvoima-, yrittäjyys- ja kasvupoliittikkaa.

Maahanmuutto vahvistaa yritysten mahdollisuuksia kasvaa, uudistua ja kansainvälistyä. Kansainväliset osaajat tuovat yrityksiin uutta osaamista, kielitaitoa, verkostoja ja näkökulmia. Maahanmuuttajataustaiset yrittäjät puolestaan perustavat uusia yrityksiä ja jatkavat olemassa olevaa yritystoimintaa, luovat työpaikkoja sekä vahvistavat alueiden elinvoimaa eri puolilla Suomea. Näiden mahdollisuuksien hyödyntäminen edellyttää kuitenkin toimivaa ja ennakoitavaa järjestelmää: sujuvia lupaprosesseja, saavutettavia palveluita ja sääntelyä, joka tukee työn tekemistä ja yrittäjyyttä.

Onnistunut maahanmuuttopoliittikka edellyttää, että Suomeen muuttanut voi sujuvasti työlistyä, yrittää ja rakentaa arkeaan osana suomalaista yhteiskuntaa. Työ, kielitaito ja kokemus osallisuudesta ovat kotoutumisen keskeisiä osia. Kotoutumiseen tehtävät panostukset ovat investointeja, joiden vaikutukset näkyvät pitkällä aikavälillä yritysten työvoiman saatavuutena, vahvempana julkisena taloutena ja vakaampana yhteiskuntana. Kotoutumisen epäonnistuminen voi puolestaan heikentää maahanmuuton myönteisiä vaikutuksia.

Tässä ohjelmassa Suomen Yrittäjät esittää ratkaisuja, joilla Suomesta rakennetaan entistä houkuttelevampi ja toimivampi maa kansainvälisille osaajille ja yrittäjille. Tavoitteena on Suomi, jossa yritykset löytävät tarvitsemansa tekijät, kansainväliset osaajat kiinnittyvät nopeasti työelämään ja yhteiskuntaan, ja maahanmuutto vahvistaa kestävää kasvua sekä elinvoimaa koko maassa.

## 2. Yrittäjien 10 kärkeä

1. Luovutaan työvoiman saatavuusharkinnasta
2. Kahden viikon palvelulupaus työperäisiin oleskelulupiin
3. Luodaan työllistymispotentiaaliin perustuva pisteytysmalli
4. Vahvistetaan suomen ja ruotsin kielen oppimista osana työtä ja opintoja
5. Myönnetään kaikkiin tutkintoon johtaviin opintoihin jatkuva oleskelulupa
6. Edistetään korkeakoulujen yritysysteistyötä kansainvälisten opiskelijoiden työllistämiseksi
7. Vahvistetaan maahanmuuttajien yrittäjyyden edellytyksiä
8. Edistetään yritysneuvonnan saavutettavuutta selko- ja monikielisyysdellä
9. Lisätään kotoutumisen joustavuutta ja työelämälähtöisyyttä
10. Vahvistetaan Suomen veto- ja pitovoimaa maailman onnellisimpana maana perheille

## 3. Maahanmuuton tilannekuva

### 3.1 Väestörakenne murroksessa: Matala syntyvyys ja ikääntyvä väestö

Suomessa jo yli kymmenen vuotta jatkunut syntyvyyden lasku ja väestön ikääntyminen haastavat hyvinvointivaltion rakenteita. Pienenevä työkäinen väestö ei pysty huolehtimaan ikääntyneiden kasvavasta määrästä ja ylläpitämään valtion hyvinvointipalveluita nykytilan mukaisesti. Suomen taloudellinen huoltosuhde heikkenee ja tarvitsemme kipeästi kaikki ne kansainväliset osaajat, jotka ovat Suomeen halukkaita muuttamaan.

Suomen väestö ikääntyy nopeasti, ja syntyvyys on vakiintunut selvästi alle uusiutumistason. Työkäinen väestö (15–64-vuotiaat) vähenee samaan aikaan, kun ei-työkäisen väestön (lapset ja eläkeläiset) määrä kasvaa. Ilman täsmällisiä toimenpiteitä tämä kehitys johtaa talouskasvun hidastumiseen ja julkisen talouden kestättömyyteen.

Väestöllinen huoltosuhde, joka kuvaa alle 15-vuotiaiden ja 65 vuotta täyttäneiden määrää sataa työkäistä kohti, oli 61,9 vuonna 2023. Toisin sanoen Suomessa oli noin 62 ei-työkäistä sataa työkäistä kohden. Työkäisen väestön vakauttaminen edellyttää arviolta 44 000 henkilön nettomaahanmuuttoa vuosittain<sup>1</sup>. Vuoden 2010 aikoihin alkanut huoltosuhteen kasvu on taittumassa voimakkaan maahanmuuton takia<sup>2</sup>.

Väestöennusteiden mukaan yli 65-vuotiaiden määrä kasvaa Suomessa lähes 200 000 henkilöllä vuoteen 2040 mennessä samalla, kun syntyvyys on painunut tilastohistorian pohjatasolle. Ilman maahanmuuttoa työkäinen väestö supistuisi nopeasti, ja ikääntyneiden suhteellinen osuus väestöstä kasvaa joka tapauksessa.

Eläkejärjestelmän rahoitus perustuu sukupolvien väliseen sopimukseen: nykyiset työntekijät rahoittavat nykyisten eläkeläisten eläkkeet. Kun työkäisten määrä vähenee ja eläkkeellä olevien määrä kasvaa, entistä kriittisemmäksi nousee kysymys siitä, ketkä tekevät työt, maksavat verot ja rahoittavat tulevat eläkkeet.

On varmaa, että yli 75-vuotiaiden määrä kasvaa Suomessa merkittävästi. Yli 84-vuotias väestö lähes kaksinkertaistuu<sup>3</sup>. Tämä johtaa myös sote-palveluiden tarpeen huomattavaan kasvuun. Maahanmuutto kasvattaa ennen kaikkea työkäistä väestöä, ja työkäisen väestön kehitys vaikuttaa luonnollisesti suoraan Suomen kykyyn vastata väestön ikääntymiseen.

### 3.2 Maahanmuutto Suomeen

Viime vuosina Suomeen suuntautunut maahanmuutto on ollut ennätysellisen vilkasta. Vuonna 2023 Suomeen muutti 73 236 henkilöä, mikä oli mittaushistorian korkein luku. Samana vuonna maasta muutti 15 322 henkilöä, ja nettomaahanmuutto oli ennätysellinen 57 914 henkilöä. Siitä seuraavana vuonna nettomaahanmuutto laski 47 051 henkilöön, mikä oli

<sup>1</sup> Etlä (2023), raportti nro 132: [Maahanmuutto ja työvoiman riittävyys – taloudellisten vaikutusten arviointia](#)

<sup>2</sup> Etlä (2024), muistio nro 148: [Suomen väestökehitys 2025–2070](#)

<sup>3</sup> MDI (2024): [Vilkastuva maahanmuutto painottuu työkäisiin ja kiihdyttää suurien kaupunkiseutujen kasvua – MDI](#)

siitä huolimatta tilastointihistorian toiseksi korkein luku. Vuonna 2025 Suomeen tehtiin 51 121 maahanmuuttoa, mikä on tilastointihistorian kolmanneksi korkein määrä. Laskua tuli edellisvuoteen nähden kuitenkin noin 12 800 muuttoa.<sup>4</sup> Maahanmuuton yleisimmät syyt ovat työ, perhe ja opiskelu<sup>5</sup>. Suomeen on viime aikoina muuttanut ennätysmäärä osaavia ammattilaisia: monet Suomeen muuttavat maahanmuuttajat ovat korkeasti koulutettuja.

Merkittävä syy maahanmuuton kasvuun on Ukrainasta tilapäisen suojelun perusteella Suomeen saapuneet. Tälle ryhmälle tarjottiin mahdollisuus hakea kotikuntaa Suomesta vuoden maassaolon jälkeen, joskaan kaikki eivät ole sitä hakeneet eikä siihen ole velvoitetta. Tilastoihin tulee näkyviin ainoastaan kotikunnan saaneet. Ukrainasta saapuneiden maahanmuuttojen määrä vuonna 2023 oli 19 604, mikä vastasi 26 prosenttia kaikista maahanmuutoista. Tämä luku kasvoi yli 18 000 muutolla verrattuna vuoteen 2022.

Ukrainan lisäksi Suomeen muutetaan ennätysmäärin Kaakkois-Aasian ja Intian niemimaan maista. Tilastokeskuksen mukaan maahanmuutto Aasiasta Suomeen on jatkanut kasvuaan. Sri Lankasta, Intiasta, Filippiineiltä, Bangladeshista ja Kiinasta saapui kustakin yli 2 000 maahanmuuttajaa vuonna 2023. Etelä-Aasia ja Filippiinit ovat säilyneet suurimpina lähtöalueina myös vuonna 2024. Maahanmuutto Venäjältä on vähentynyt merkittävästi. Vuonna 2025 maahanmuuttajista suurimmat ulkomaiden kansalaisten ryhmät olivat ukrainalaiset, filippiiniläiset sekä srilankalaiset.

Väestöllinen huoltosuhde paranee työikäisen väestön määrän kasvaessa, mutta taloudellinen huoltosuhde paranee vain, mikäli myös työllisten osuus kasvaa. Työllisyyttä voidaan pitää myös yhtenä kotoutumisen mittarina.

Tilastokeskuksen mukaan ulkomailla syntyneiden 15–64-vuotiaiden työllisyysaste oli vuosina 2000–2021 keskimäärin yhdeksän prosenttiyksikköä matalampi kuin Suomessa syntyneillä. Vuonna 2022 ero oli kaventunut hieman yli neljään prosenttiyksikköön. Viime vuosien nopean muuttoliikkeen ja heikon suhdannetilanteen myötä ero on jälleen kasvanut. Ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste laski vuonna 2023 suhdannetilanteen heikentessä, kun suomalaistaustaisilla vastaava käänne tapahtui vasta vuotta myöhemmin ja lievempänä. Vuonna 2025 Suomen kansalaisten työttömyysaste oli noin 11 prosenttiyksikköä matalampi kuin ulkomaan kansalaisten työttömyysaste<sup>6</sup>.

Ulkomaalaistaustaisten työllisten määrä ja osuus työllisistä ovat parin viime vuoden aikana jatkaneet kasvuaan. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan joka kymmenes Suomessa asuvista 20–64-vuotiaista työllisistä oli ulkomaalaistaustainen vuonna 2024. Ammattiasemaltaan yrittäjiä oli ulkomaalaistaustaisista 20–64-vuotiaista työllisistä 12 prosenttia ja suomalaistaustaisista 11 prosenttia.<sup>7</sup>

<sup>4</sup> Tilastokeskus (2025), muuttoliike: [Maahanmuuttojen määrä väheni Suomessa vuonna 2025 | Tilastokeskus](#)

<sup>5</sup> Maahanmuuttovirasto (2026): [Maahanmuutto Suomeen 2/2026](#)

<sup>6</sup> KEHA-keskus (2026), työllisyyskatsaus huhtikuu 2026: [Ulkomaalaisten työttömyys ja palveluihin osallistuminen](#)

<sup>7</sup> Tilastokeskus (2024), työvoimatutkimus: [Joka kymmenes työllinen ulkomaista syntyperää vuonna 2024 | Tilastokeskus](#)

Vaikka maahanmuuton määrä on vaihdellut voimakkaasti, muuttajien ikäjakauma on pysynyt vakaana. Maahanmuuttajat ovat keskimäärin nuoria työkäisiä aikuisia ja heidän lapsiaan. Maahanmuutto ei kuitenkaan jakaudu tasaisesti Suomen alueiden välillä. Suurimmassa osassa kuntia maahanmuutto ei todennäköisesti muuta väestönkehitystä merkittävästi.

### 3.3 Maahanmuuton mahdollisuudet talouskasvulle

Yhteiskunnan tarjoamien palveluiden turvaaminen edellyttää talouden kasvua. Talouskasvu puolestaan vaatii, että yhteiskunnassa on riittävästi työpanosta ja työtä pystytään tekemään tuottavasti. Näihin kaikkiin vaikutetaan työelämä- ja sosiaaliturvasääntelyllä. Suomen houkuttelevuuteen investointikohteena vaikuttaa myös se, miten työmarkkinat toimivat, ovatko ne vakaat vai epävakaita ja miten osaavaa työvoimaa on saatavilla.

Lyhyellä aikavälillä voimakas maahanmuuttoaalto voi tilapäisesti alentaa kohdemaan elintasoja, sillä uusien tulijoiden työllistyminen ja kotoutuminen vievät aikaa. Pitkällä aikavälillä elintaso palautuu takaisin kasvu-uralle sitä mukaa, kun maahanmuuttajat integroituvat työmarkkinoille ja osallistuvat aktiivisesti talouteen. Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen Etlan (2024) mukaan maahanmuuton vaikutus talouskasvuun on myönteinen erityisesti silloin, kun se vahvistaa osaamis pohjaa ja lisää talouden innovatiivisuutta.

Lisääntynyt työn tarjonta ei automaattisesti lisää työttömyyttä. Taloustieteellinen tutkimus osoittaa, että maahanmuuttajat eivät pääsääntöisesti syrjäytä kantaväestöä työmarkkinoilla, vaan mahdolliset korvausvaikutukset kohdistuvat ensisijaisesti toisiin maahanmuuttajiin. Lisäksi maahanmuuttajat lisäävät työn tarjonnan lisäksi myös yksityistä kulutusta ja sitä kautta työn kysyntää.

Maahanmuutto tukee talouskasvua, koska maahanmuuttajat ovat pääosin nuorempia kuin kantasuomalainen väestö. Tämä vahvistaa veropohjaa ja tukee eläke- ja hyvinvointijärjestelmän kestävyttä. Etlan (2024) mukaan maahanmuuttajat ovat Suomessa syntyneitä terveempiä, eikä terveysero näytä kapenevan iän myötä. Heidän koulutus- ja tulotasonsa paranevat ajan kuluessa, ja myös humanitaarisin syin Suomeen tulleiden tulotaso saavuttaa merkittävästi suomalaisia kymmenen ensimmäisen maassa vietetyn vuoden aikana.

Etlan mukaan vähäisen syntyvyyden aiheuttaman ikääntymisen pysäyttäminen maahanmuuton avulla alentaisi Suomen kestävyysvajetta jopa kahdella prosenttiyksiköllä<sup>8</sup>.

Työperusteinen maahanmuutto:

- Hidastaa huoltosuhteen heikkenemistä
- Nostaa bruttokansantuotetta
- Tuo osaavaa työvoimaa eri toimialoille

<sup>8</sup> Etlan (2024), muistio nro 146: [Maahanmuutto Suomeen: Tarve, määrä ja vaikutukset](#)

- Tukee hyvinvointivaltion kestävyyttä

Samaan aikaan työmarkkinoilla jää käyttämättä merkittäviä määriä maahanmuuttajien osaamista<sup>9</sup>. Tutkimuksissa on havaittu, että maahanmuuttajat ovat suomalaistaustaista väestöä useammin koulutusta vastaamattomassa työssä, heidän osaamistaan ei tunnisteta ja heidän on vaikeampi edetä koulutustaan ja kykyjään vastaavasti<sup>10</sup>. Ksvun kannalta on kriittisen tärkeää, että Suomessa asuvien osaamista hyödynnettäisiin mahdollisimman täysimääräisesti, mikä edellyttää rakenteellisia muutoksia muun muassa osaamisen tunnistamiseen, urapolkujen avaamiseen ja työelämän yhdenvertaisuuteen liittyvissä käytännöissä.

Suomessa on tehtävä toimenpiteitä työllisten määrän kasvattamiseksi. Työikäisen väestön vakauttaminen edellyttää arviolta 44 000 henkilön nettomaahanmuuttoa vuosittain. Riittävän suuren työikäisen väestön varmistamiseksi työperäistä maahanmuuttoa on helpotettava, prosesseja sujuvoitettava ja työllistämistä hankaloittavasta saatavuusharkinnasta on luovuttava. Saatavuusharkinnasta luopuminen olisi Suomelle kilpailuetu, joka lisäisi maamme houkuttelevuutta ulkomaalaisten osaajien silmissä.

Myös teollisuusmaiden yhteistyöjärjestö OECD esittää 2025 maaraportissaan maahanmuuttoa ja ulkomaisten osaajien parempaa hyödyntämistä merkittävänä toimina Suomen tuottavuus- ja talouskasvun parantamiseksi. OECD:n mukaan Suomen pitäisi muun muassa purkaa kielimuureja, parantaa ulkomaisten opiskelijoiden työskentelymahdollisuuksia sekä kotiuttaa maahanmuuttajia paremmin, jotta Suomi voi houkuttaa ulkomaisia osaajia ja saada heistä täyden potentiaalin talouskasvun kiihdyttämiseksi.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Tilastokeskus (2023): [Maahanmuuttajien osaamista jää käyttämättä työmarkkinoilla | Tieto&trendit](#)

<sup>10</sup> Luukko 2017; OKM 2017; Toivanen ym. 2018; Tilastokeskus 2023

<sup>11</sup> OECD (2025): [OECD Economic Surveys: Finland 2025 | OECD](#)

## 4. Työperäinen maahanmuutto

### 4.1 Tavoite

Työperäinen maahanmuutto on Suomen talouskasvun, yritysten kilpailukyvyn ja hyvinvointiyhteiskunnan kestävyuden keskeinen edellytys. Väestön ikääntyessä ja työmarkkinoiden osaajapulan syventyessä Suomi tarvitsee työperäistä maahanmuuttoa. Yrityksille saatavuus osaavasta työvoimasta on usein kasvun, investointien ja koko toiminnan jatkumisen ratkaiseva tekijä.

Suomen pitää houkutella osaajia ja tekijöitä eri toimialoille ja kaikkiin yrityskokoihin sekä pystyä pitämään heidät osana suomalaista työelämää ja yhteiskuntaa. Työperäisen maahanmuuton on oltava sujuvaa, nopeaa ja ennustettavaa koko polun ajan: rekrytoinnista lupaprosesseihin, asettautumiseen ja pysyvään kotoutumiseen. Yritysten on voitava luottaa siihen, että kansainvälisen työvoiman palkkaaminen on käytännössä mahdollista ilman kohutonta hallinnollista taakkaa tai epävarmuutta.

Toimiva työperäinen maahanmuutto perustuu selkeisiin sääntöihin, tehokkaaseen viranomaisyhteistyöhön ja yrityslähtöisiin palveluihin. Lupaprosessien on oltava nopeita ja digitaalisia, ja päätöksenteon ennakoitavaa myös yrityksen kasvun ja muuttuvien työvoimatarpeiden kannalta. Työperäinen maahanmuutto ei rajoitu vain huippuosajiin, vaan kattaa laajasti eri koulutustasoja ja toimialoja, joilla työvoiman saatavuus on kriittinen haaste.

---

Sujuvat oleskeluluvat tekevät Suomesta houkuttelevamman ja tuovat osaajat pk-yrityksiin. Kun yritykset löytävät tekijät, syntyy kasvua Suomeen.

---

### 4.2 Nykytilanne

#### **Oleskeluluvat**

Suomen nykyinen maahanmuuton malli rakentuu työperusteisen maahanmuuton, humanitaarisen maahanmuuton ja perhesiteisiin perustuvan maahanmuuton varaan. Maahanmuuttoa koskeva sääntely perustuu kaikkien kolmen osa-alueen osalta laajasti myös EU:n lainsäädäntöön. Erityisesti humanitaarisen maahanmuuton kohdalla EU:n yhteinen turvapaikkapolitiikka on keskeinen kansallista sääntelyä ohjaava tekijä. Kuitenkin myös työperusteisessä maahanmuutossa EU-sääntely asettaa tiettyjä reunaehdot kansalliselle maahanmuuton mallille. Työperäisessä maahanmuutossa kansallinen liikkumavara on kuitenkin suhteellisen laaja, sillä EU-sääntely koskee lähinnä tiettyjen erityisryhmien, kuten erityisasiantuntijoiden ja kausityöntekijöiden maahantuloa ja työnteko-oikeutta.

Työperusteisen maahanmuuton kohdalla maahantulo eroaa ulkomaan kansalaisen lähtömaan perusteella. EU:n ja ETA-maiden kansalaiset voivat saapua Suomeen työhön

työntekijöiden vapaan liikkuvuuden nojalla. Kolmansien maiden kansalaiset tarvitsevan ansiotyön tekemiseen tai elinkeinotoiminnan harjoittamiseen oleskeluluvan.

Ansiotyön tekeminen edellyttää pääsääntöisesti ulkomaalaislain mukaista työntekijän oleskelulupaa. Siihen liittyvä saatavuusharkinta tarkoittaa, että työntekijän oleskelulupa voidaan myöntää vain, jos työvoimaa ei ole saatavilla Suomesta tai EU:n tai ETA-maiden alueelta. Käytännössä saatavuusharkinta toteutetaan siten, että Maahanmuuttovirasto selvittää, onko kyseiseen työhön saatavilla kohtuullisessa ajassa sopivaa työvoimaa Suomesta tai EU- ja ETA-maista. Harkinnassa huomioidaan elinvoimakeskuksen tekemät alueelliset työlupalinjaukset.

Ulkomaalainen työntekijä työskentelee Suomessa usein muulla kuin työntekijän oleskeluluvalla. Muita keskeisiä työntekoon oikeuttavia oleskelulupia ovat erityisasiantuntijan oleskelulupa, kausityön perusteella myönnettävä lupa, EU:n sininen kortti sekä yrityksen sisäisen siirron perusteella myönnettävä oleskelulupa. Yritystoimintaa varten ulkomaalainen voi saada Suomeen yrittäjän tai startup-yrittäjän oleskeluluvan. Yrittäjän oleskeluluvan edellytyksenä on elinvoimakeskuksen myönteinen arvio elinkeinotoiminnan edellytyksistä. Menettely on siten samaan tapaan kaksivaiheinen kuin saatavuusharkintaan perustuvassa työntekijän oleskeluluvassa. Lisäksi työtä voidaan tehdä lukuisilla muilla ulkomaalaislainsäädäntöön perustuvilla lupatyypeillä.

Ulkomaalaisen työnteko-oikeutta koskeva lupajärjestelmä on sekava. Osin sekavuus johtuu EU-sääntelystä, mutta pitkälti kyse on kansallisen lainsäädännön valinnasta. Yleistä, kaikille ammattialoille suunnattua oleskelulupaa ei ole, vaan oleskelulupaan liittyy joko työskentelyalaa koskevia rajoituksia tai rajoituksia, joiden mukaan lupaa ei voi saada yleisesti työskentelyyn. Esimerkiksi opiskelijan oleskelulupaan liittyy työnteko-oikeus kaikilla ammattialoilla, mutta työskentelyaika on rajoitettu.

Oleskeluluvan käsittelyprosessia on nopeutettu viime vuosina. Tavoitteena työperäisten lupien käsittelyssä on enintään kuukauden käsittelyaika. Tämä ei kuitenkaan usein toteudu. Käytännössä oleskeluluvan saaminen on myös viranomaiskäsittelyyn kuluva aikaa pitempi. Työnantajan ja työntekijän kannalta prosessi alkaa jo työhakemuksesta, työsopimuksen tekemisestä, työntekijän tunnistautumisessa Suomen edustustossa ja oleskelulupahakemuksen laatimisesta.

Niin sanottua pikakaistaa, jossa oleskeluluvan saa 14 päivässä, voi käyttää, jos ulkomaalainen tulee työskentelemään erityisasiantuntijana, asiantuntijana tai johtajana ICT-oleskeluluvalla, yrityksen yli- tai keskijohtoon, EU:n sinisellä kortilla tai startup-yrittäjänä. Myös ulkomaalaisen puoliso ja lapset voivat hakea oleskelulupaa samaan aikaan pikakaistalla. Tiettyissä tapauksissa ulkomaalainen voi hakea D-viisumia, joka on Suomeen saapumiseen oikeuttava 100 päivän viisumi. D-viisumin voi saada vain, kun oleskelulupa on jo myönnetty tai ulkomaalainen on jo aiemmin saanut oleskeluluvan Suomeen.

Ulkomaalaisen työntekijän työnantajalle on myös säädetty laissa erityisiä velvollisuuksia, jotka poikkeavat suomalaisen työntekijän palkkaamisesta. Työnantajan on aina varmistauduttava, että ulkomaalaisella on Suomessa työnteko-oikeus. Työnantajan on myös

ilmoitettava ulkomaalaisen työntekijän palkkaamisesta maahanmuuttovirastolle. Työntekijän oleskelulupahakemukseen on myös liitettävä tietoja muun muassa työntekijän työtehtävistä ja työehdoista.

Työperäistä maahantuloa on viime aikoina kiristetty. Ulkomaalaislakiin on lisätty yleinen 1600 euron tuloraja työntekijän oleskeluluvan edellytykseksi. Lisäksi ulkomaalaisia työntekijöitä koskee ns. kolmen kuukauden sääntö, mikä tarkoittaa, että työttömäksi jääneellä ulkomaalaisella työntekijällä on kolme kuukautta aikaa työllistyä sillä uhalla, että hänen oleskelulupansa perutaan. Erityisasiantuntijoilla ja eräillä muilla ulkomaalaisilla aikaraja on kuusi kuukautta.

Maahantulon yleisenä edellytyksenä ulkomaalaislain mukaan on toimeentuloedellytys, mikä tarkoittaa, että ulkomaalaisen henkilön tulee omilla ansioillaan toimeen Suomessa. Toimeentuloedellytyksen soveltaminen riippuu oleskelulupatyypistä. Toimeentuloedellytys vaikuttaa etenkin perheen yhdistämisen toteuttamiseen, sillä perhesiteen perusteella oleskelulupaa myönnettäessä ulkomaalaisen toimeentulon pitää olla turvattu esimerkiksi Suomessa jo asuvan perheenjäsen palkkatuloilla tai yritystoiminnasta saatavilla tuloilla.

Maahanmuuttoa koskevaa sääntelyä liittyy maahantulon ja työnteko-oikeutta koskevien säännösten lisäksi myös kotouttamiseen.

### **Ulkomaalaisen rekrytointi**

Ulkomaalaisen työntekijän rekrytointi voi tapahtua joko niin, että ulkomaalainen työntekijä oleskelee jo Suomessa (jolloin hänellä on jo oleskelulupa tai oikeus ansiotyöhön esimerkiksi EU-kansalaisuuden takia), tai niin, että rekrytointi tehdään ulkomailla. Kolmansien maiden kansalaisten kohdalla rekrytoinnin yhteydessä haetaan tällöin oleskelulupaa.

Ulkomailta rekrytoinnin pullonkaulana on oleskelulupaprosessi. Vaikka maahanmuuttoviraston tavoitteena on noin kuukauden käsittelyaika, käytännössä prosessi kestää pidempään. Ongelmana on erityisesti ulkomaan kansalaisen tunnistautuminen, mikä on edellytyksenä sähköiselle asioinnille ja digitalisaation hyödyntämiselle. Tunnistautumista varten ulkomaalaisen täytyy käydä henkilökohtaisesti joko Suomen edustustossa tai ulkopuolisen palveluntarjoajan palvelupisteessä. Tämä voi edellyttää matkustamista ulkomaalaisen henkilön kotipaikasta kauaskin. Toisaalta henkilön luotettava tunnistaminen on välttämätöntä sille, että oleskelulupa voidaan myöntää.

Oleskelulupaprosessia on kuvattu edellä. Oleskeluluvan myöntäminen perustuu nykyisen järjestelmän mukaan kattavalle ennakkoselvitykselle luvan myöntämisen edellytyksistä. Tämä pitkittää prosessia, vaikka viime vuosina on tehty toimenpiteitä, joilla viranomaisprosessia on saatu nopeutettua.

Oleskelulupajärjestelmä rakentuu myös ajatukselle työnteon rajoittamisesta oleskelulupatyypin mukaan. Lainsäädäntö edellyttää, että työntekijän tulee hakea uutta oleskelulupaa, jos hän siirtyy tekemään sellaisen ammattialan töitä, joka ei ole hänen oleskelulupansa perusteena. Uutta työtä ei voi pääsääntöisesti aloittaa ennen uuden luvan myöntämistä.

Rajoittamattoman työnteko-oikeuden mahdollistaminen työperusteisten lupienhaltijoille olisi tarpeellinen mahdollistamaan hakijan nopea uudelleen työllistyminen. Mahdollisuus työn sujuvaan vaihtamiseen edistäisi työntekijöiden pysymistä Suomessa.

Etenkin pk-yrityksille rekrytointiprosessi ulkomailta voi olla vaikea. Rekrytointia varten yritys tarvitsee usein kumppanin joko kohdemaasta tai Suomesta, joka auttaa löytämään sopivan työntekijän. Prosessiin ryhtyminen on usein korkean kynnyksen takana. Tämän vuoksi olisi tärkeää, että Suomella olisi yhteistyötä myös kohdevaltion viranomaisten kanssa, jotta suomalaisilla yrityksillä olisi helpompi asioida luotettavien toimijoiden kanssa kohdemaissa.

### **Pisteytys**

Suomessa ei ole käytössä pisteytysmallia, vaan oleskelulupaharkinta rakentuu kaavamaisesti ulkomaalaislain edellytysten täyttymiseen. Lupaehdot jättävät vain vähän tapauskohtaista harkintavaltaa, mikä ei huomioi ulkomaalaisen henkilön potentiaalia työllistyä ja osallistua suomalaiseen yhteiskuntaan. Pisteytysmallien yleinen piirre on, että niiden avulla voidaan kohdentaa oleskelulupa niille henkilöille, joita maan työmarkkinat eniten kaipaavat.

Suomessa mahdolliseen pisteytysmalliin olisi liitettävä työnantajakohtaisesta lupaharkinnasta luopuminen, sillä oleskeluluvan myöntäminen voisi perustua olemassa olevan työpaikan lisäksi potentiaaliin, joka ulkomaalaisella on työllistymiseen. Jos pisteytyksessä huomioidaisiin koulutusta, työkokemusta, kielitaitoa ja osaamista työvoimapula-aloilla, korkeat pisteet saavalla ulkomaalaisella olisi hyvät edellytykset työllistyä, vaikkei maahantulon yhteydessä työpaikkaa olisikaan valmiina. Pisteytystä voitaisiin käyttää ensimmäisen oleskeluluvan lisäksi myös jatkolupaa ja pysyvää oleskelulupaa myönnettäessä.

Pisteytysmalliin siirtyminen mahdollistaisi suurelta osin nykyisen järjestelmän muuttamisen siten, ettei työnteko-oikeus olisi tiukasti sidottu myönnettyyn oleskelulupaan. Pisteytys voisi tuoda joustoa ulkomaalaisen työskentelyyn. Erityisen tärkeä pisteytyksen rooli olisi tilanteissa, joissa ulkomaalaisen työskentely on keskeytynyt ja oleskeluluvan jatko on katkolla. Näissä tilanteissa pisteytyksellä voitaisiin huomioida potentiaalia, joka ulkomaalaisella on työllistymiseen. Pisteytyksellä voitaisiin huomioida myös suomalaiseen yhteiskuntaan integroitumista yksilön ja perheen osalta. Myös työnantajien kannalta Suomeen integroituneet henkilöt ja perheet ovat helpompia rekrytoitavia.

### **Maahanmuuttajat työntekijöinä pk-yrityksissä**

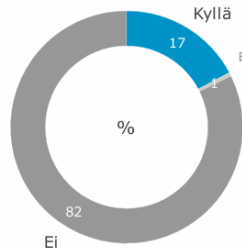
Yrittäjägallupin (2025) mukaan suomalaisista pk-yrityksistä 17 prosenttia on palkannut maahanmuuttajan. Maahanmuuttajien rekrytointi painottuu selvästi suurempiin pk-yrityksiin. Yli kymmenen hengen yrityksistä jo 54 prosenttia on palkannut maahanmuuttajia, kun

pienemmissä yrityksissä osuus jää alhaisemmaksi. Teollisuus on suurin työllistäjä, sillä alan yrityksistä 44 prosenttia raportoi palkanneensa maahanmuuttajan.

## Onko yritys palkannut maahanmuuttajia?

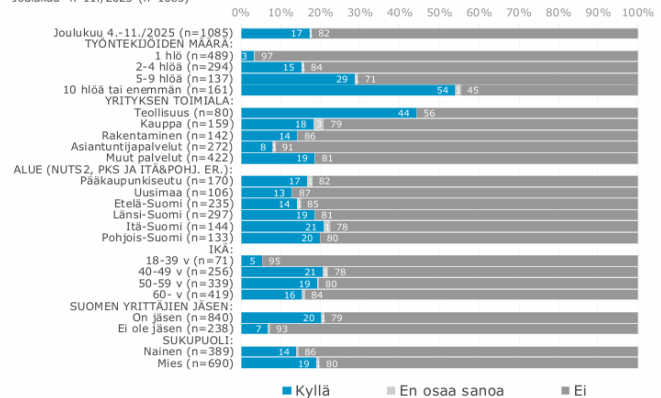
Onko yrityksenne palkannut maahanmuuttajia?

Joulukuu 4.-11./2025 (n=1085)



Onko yrityksenne palkannut maahanmuuttajia?

Joulukuu 4.-11./2025 (n=1085)

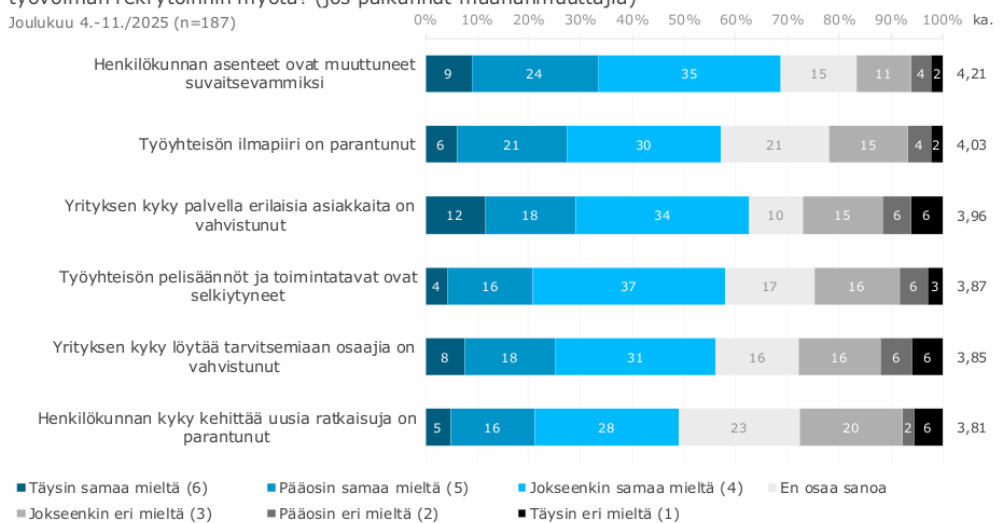


Kokemukset maahanmuuttajien työllistamisestä ovat pääosin myönteisiä pk-yrityksissä. Maahanmuuttajia palkanneet yritykset arvioivat, että rekrytointien myötä henkilökunnan asenteet ovat muuttuneet suvaitsevaisimmiksi, työyhteisön ilmapiiri on parantunut ja kyky palvella erilaisia asiakkaita on vahvistunut.<sup>12</sup> Eri tutkimusten työvoiman monimuotoisuus tukee yritysten tuottavuutta ja kilpailukykyä. Monimuotoiset tiimit parantavat päätöksentekoa ja lisäävät innovatiivisuutta yhdistämällä erilaisia näkökulmia ja osaamista.

## Ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnin vaikutukset yrityksessä

Mitkä seuraavista asioista ovat yrityksessasi muuttuneet ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnin myötä? (jos palkannut maahanmuuttajia)

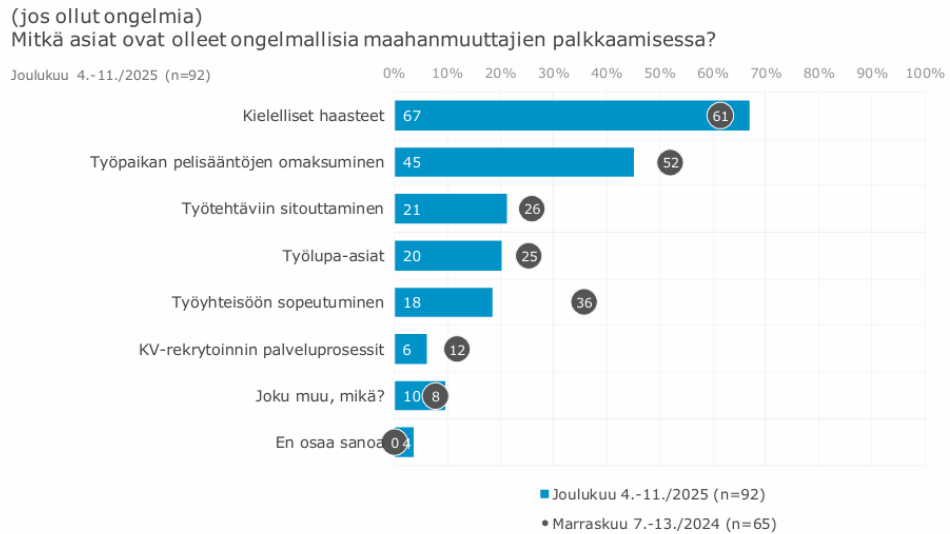
Joulukuu 4.-11./2025 (n=187)



<sup>12</sup> Yrittäjägallup (2025): [Maahanmuuttajien palkkaaminen](#)

Ongelmia kokeneiden pk-yritysten osuus on kuitenkin kasvanut. 49 prosenttia maahanmuuttajia palkanneista kertoo kohdanneensa vaikeuksia. Vähiten ongelmia koetaan rakentamisessa, eniten teollisuudessa. Haasteet liittyvät erityisesti kielitaitoon, työpaikan pelisääntöjen omaksumiseen sekä työtehtäviin sitouttamiseen.<sup>13</sup> Yhteisen kielen puute voi vaikeuttaa työn sujumista, lisätä väärinymmärryksiä ja heikentää osallisuuden kokemusta.

## Ongelmalliset asiat maahanmuuttajien palkkaamisessa



Maahanmuuttajien työllistymisen edistäminen edellyttää käytännönläheisiä ratkaisuja. Työpaikoilla tarvitaan joustoa kielivaatimuksiin sekä tukea kielen oppimiseen esimerkiksi työpaikkakohtaisella kielikoulutuksella ja selkeällä viestinnällä. Perekäytökseen tulee panostaa niin, että se huomioi erilaiset taustat ja tekee työpaikan käytännöt ymmärrettäviksi. Rekrytointia voidaan kehittää avaamalla työpaikkoja laajemmin julkiseen hakuun, hyödyntämällä monikanavaista viestintää ja arvioimalla osaamista suhteessa tehtävään. Lisäksi mentoointi ja työelämäverkostojen rakentamisen tukeminen helpottavat erityisesti ensimmäisen työpaikan saamista Suomessa. Työyhteisöissä on tärkeää vahvistaa esihenkilöiden valmiuksia johtaa monimuotoisia tiimejä sekä huolehtia siitä, että kaikki työntekijät kokevat olevansa osa työyhteisöä.

### Työperäinen hyväksikäyttö

Työperäinen hyväksikäyttö vääristää kilpailua ja on inhimillisesti väärin. Ilmiönä työperäinen hyväksikäyttö liittyy työmarkkinoiden rakenteiden murrokseen ja etenkin ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden ja rajat yrittävän palvelujen tarjonnan kasvuun. Ulkomailta Suomeen tulleiden maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrä on Suomessa kasvanut koko 2000-luvun.<sup>14</sup> Keskeinen hyväksikäyttöriskiä korottava tekijä on ulkomaalaisten

<sup>13</sup> Yrittäjägallup (2025): [Maahanmuuttajien palkkaaminen](#)

<sup>14</sup> Ks. Työperäistä hyväksikäyttöä koskevan sääntelyn muuttaminen. Oikeusministeriön julkaisuja 2025:35.

työntekijöiden tietämättömyys omista oikeuksistaan. Hyväksikäytölle altistaa usein myös työntekijän vaikea taloudellinen tilanne ja riippuvuus työnantajasta esimerkiksi oleskeluluvan saamisen takia.

Suomessa voimassa oleva lainsäädäntö asettaa varsin kattavan kehikon hyväksikäytön ehkäisemiselle ja harmaan talouden torjunnalle. Suomessa on myös toteutettu useita toimia, joilla hyväksikäyttöön on puututtu. Myös hyväksikäytön uhrin asemaan on kiinnitetty huomiota, mikä edistää hyväksikäyttötapausten tulemisen viranomaisten tietoon. Juridisesti hyväksikäytön torjunta rakentuu erityisesti rikoslain, työsopimuslain, julkisista hankinnoista annetun lain, tilaajavastuulain ja ulkomaalaislain varaan.

Koska hyväksikäyttö on ilmiönä moniulotteinen, ei voida esittää yhtä ratkaisua hyväksikäytön kitkemiseen. Työperäisen hyväksikäytön estämiseen on kuitenkin esitelty runsaasti keinoja<sup>15</sup>. Tehokas hyväksikäytön torjunta edellyttääkin horisontaalisesti erilaisia toimia.

Hyväksikäytön torjunnassa viranomaisten rooli on ratkaiseva. Hyväksikäyttötapausta voi tulla ilmi työsuojeluviranomaisen valvonnassa tai muussa tilanteessa, jossa viranomaisen käyttää toimivaltuuksiaan (esimerkiksi eläkevakuutusten valvonta). Hyväksikäytön torjunnassa on ensiarvoista, että viranomaisten välinen tiedonvaihto on sujuvaa.

Lainsäädännöstä ei saisi aiheutua esteitä sille, että viranomaisen hallussa oleva tieto siirtyy toiselle viranomaiselle, joka käsittelee hyväksikäyttötapausta. Keskeisiä viranomaisia ovat työsuojeluviranomaisen ja eläkelaitosten lisäksi poliisi, mutta myös maahanmuuttovirasto ja ministeriöt. Tärkeää on varmistaa, että viranomaisilla on tehtäviään varten resurssit ja osaaminen sekä tehostaa viranomaisten käytössä olevia toimenpiteitä.

Lisäksi on tarpeen vahvistaa yhteistyötä työelämän järjestöjen ja osapuolten kanssa. Ulkomaalaisten työntekijöiden tietoisuuden lisääminen on myös tarpeen. Yksin tietoisuuden lisääminen ei kuitenkaan riitä. Siksi on pohdittava myös mahdollisuutta kehittää oleskelulupajärjestelmää siten, että hyväksikäytön uhrilla ei ole uhkaa joutua karkotetuksi. Ulkomaalaisvalvontaa on tarpeen myös kohdentaa tehokkaammin riskiryhmiin. Painopistettä on siirrettävä ennakkovalvonnasta jälkivalvontaan.

Työperäisen hyväksikäytön kitkemistä on käsitelty enemmän Suomen Yrittäjien Työmarkkinat ja sosiaaliturva 2030 -ohjelmassa.

## 4.3 Toimenpide-ehdotukset

Sujuvoitetaan ja nopeutetaan oleskelulupajärjestelmää

- Luovutaan työvoiman saatavuusharkinnasta. Saatavuusharkinta pidentää lupakäsittelyä ja vaikeuttaa merkittävästi työntekijän rekrytointia kolmansista maista. Erityisesti pienille työnantajille kynnys ulkomaisen työvoiman rekrytointiin on jo lähtökohtaisesti korkea, jolloin saatavuusharkinnan ongelmat korostuvat.

<sup>15</sup> Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu (2024): [Työperäisen hyväksikäytön vastainen toimenpideohjelma](#)

- Otetaan käyttöön kahden viikon palvelulupaus työntekijöiden oleskelulupien käsitteelyyn. Tällöin voidaan edellyttää, että työntekijä ja työnantaja käyttävät Enter Finland -verkkopalvelua, kuten nykyisin ns. pikakaistan kohdalla.
- Mahdollistetaan rajoittamaton työnteko-oikeus työperusteisilla oleskeluluvilla.
- Otetaan käyttöön työllistymispotentiaaliin perustuva pisteytysmalli työperäisen maahanmuuton rinnalle. Malli mahdollistaa Suomeen tulon myös ilman valmista työsuhdetta ja helpottaa erityisesti pk-yritysten kansainvälisiä rekrytointeja. Pisteytys perustuu hakijan osaamiseen ja työllistymisedellytyksiin, kuten koulutukseen, kielitaitoon, ikään, työkokemukseen (ml. yrittäjäys), osaamiseen työvoimapula-aloilla sekä verkostoihin (esim. perhesiteet, vapaaehtoistyö tai luottamustehtävät Suomessa). Samalla mahdollistettaisiin joustavampi järjestelmä, jossa työnteko-oikeus ei olisi tiukasti sidottu yksittäiseen oleskelulupaan tai työnantajaan.
- Siirretään ulkomaalaisvalvonnan painopistettä etukäteisvalvonnasta jälkivalvontaan.
- Pidennetään työ- ja perheperustaisten oleskelulupien kestoa.
- Helpotetaan sujuva siirtyminen eri oleskelulupamuotojen välillä. Mahdollistetaan esimerkiksi yrittäjätyö työntekoon oikeuttavan oleskeluluvan puitteissa ja lisätään mahdollisuutta tehdä palkkatyötä yrittäjän oleskeluluvalla.
- Perutaan ulkomaalaisten työntekijöiden oleskelulupiin liittyvä ns. kolmen kuukauden sääntö henkilön jäätyä yllättäen työttömäksi ja pidennetään oleskeluluvan perumisen määräaika kuuteen kuukauteen erityisasiantuntijoiden ja eräiden muiden ulkomaalaisten tapaan.

#### Digitalisoidaan prosessit

- Digitalisoidaan ja automatisoidaan lupaprosessit mahdollisimman pitkälle.
- Otetaan käyttöön sähköinen tunnistautumismahdollisuus oleskeluluvan hakumenetelyssä niissä maissa, joissa se voidaan luotettavasti järjestää.
- Selvitetään mahdollisuudet hyödyntää muiden EU-maiden tunnistetietoja lupaprosesseissa.
- Rakennetaan rakenteisen tiedon jakamisen infrastruktuuri, joka mahdollistaa tiedon sujuvan ja turvallisen vaihdon viranomaisten välillä. Integroidaan keskeiset maahanmuuttopalvelut yhteiseen tiedonjakoinfrastruktuuriin.

#### Edistetään monimuotoisia työpaikkoja

- Edistetään positiivista puhetta osaavista maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä ja rohkaistaan pk-yrittäjiä palkkaamaan työntekijöitä, jotka vasta opettelevat suomen tai ruotsin kieltä. Riittävä kielitaito karttuu työtä tehdessä.

- Kannustetaan maahanmuuttajia opiskelemaan suomea ja ruotsia sekä suomalaista kulttuuria ja tuetaan maahanmuuttajan suomen ja ruotsin kielen oppimista antamalla työnantajille palveluseteli kielikoulutuksen järjestämiseen.
- Kannustetaan anonyymiin rekrytointiin ja tavoitteiden asettamiseen monimuotoisuudelle.
- Kannustetaan esihenkilöitä vahvistamaan osaamistaan monimuotoisten työyhteisöjen johtamisessa. Kohdennetaan esimerkiksi Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (JOTPA) rahoitusta koulutuksiin, jotka vahvistavat monikulttuurisen työyhteisön johtamistaitoja.
- Kannustetaan yrityksissä nimeämään uudelle maahan muuttaneelle työntekijälle kummi, joka auttaa alkuvaiheessa. Kummi voi esimerkiksi välittää suomalaisen työkuulttuuriin liittyvää ”hiljaisesta tietoa”, mikä nopeuttaa sopeutumista suomalaiseen työyhteisöön.

#### Kitketään työperäinen hyväksikäyttö

- Varmistetaan, että viranomaisilla on tehtäviään varten tarvittavat resurssit ja tehostetaan viranomaisten käytössä olevia toimenpiteitä, vahvistetaan yhteistyötä työelämän järjestöjen sekä osapuolten kanssa ja lisätään ulkomaalaisten työntekijöiden tietoisuutta omista oikeuksistaan.
- Kehitetään oleskelulupajärjestelmää edelleen siten, että hyväksikäytön uhrilla ei ole uhkaa joutua karkotetuksi.

## 5. Opiskeluperäinen maahanmuutto

### 5.1 Tavoite

Suomi houkuttelee kansainvälisiä opiskelijoita ja tarjoaa heille selkeän ja kannustavan polun jäädä maahan valmistumisen jälkeen. Opiskeluperäinen maahanmuutto on keskeinen keino vahvistaa Suomen osaamispohjaa, uudistaa työelämää ja vastata väestön ikääntymisen aiheuttamiin haasteisiin. Kansainväliset opiskelijat tuovat mukanaan osaamista, uusia näkökulmia ja globaaleja verkostoja, jotka hyödyttävät yritystoimintaa ja koko yhteiskuntaa.

Kansainvälisten opiskelijoiden integroituminen Suomeen edellyttää toiselta asteelta ja korkeakouluilta aktiivista roolia. Opiskelijoille on tarjottava laadukasta kieliopetusta sekä opintoja, jotka tukevat suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän ymmärtämistä. Työllistymistä ja yrittäjyyttä on edistettävä jo opintojen aikana muun muassa harjoittelujen, työelämäyhteistyön ja yrittäjyysosaamisen kautta. Kieliopetuksen on oltava joustavaa, saavutettavaa ja työelämälähtöistä.

Suomi on maa, jossa kansainväliset opiskelijat työllistyvät koulutustaan vastaaviin tehtäviin, perustavat yrityksiä ja toimivat yritysten jatkajina eri puolilla maata sekä asettuvat Suomeen. Sujuvat oleskelulupaprosessit sekä toimivat siirtymät opiskelusta työhön tai yrittäjyyteen ovat edellytykset sille, että Suomi koetaan houkuttelevaksi ja ennakoitavaksi kohdemaaksi. Työelämän on myös vastaanottavaa ja avointa kansainväliselle osaamiselle.

---

Suomi pitää kiinni tulevaisuuden osaajista. Kansainväliset opiskelijat jäävät Suomeen ja työllistyvät osaamistaan vastaaviin tehtäviin.

---

### 5.2 Nykytilanne

Kansainväliset opiskelijat ovat keskeinen osa Suomen työvoima- ja aluepolitiikkaa. Heidän roolinsa on kriittinen erityisesti osaajapulan helpottamisessa ja väestörakenteen muutoksessa. Heidän työllistymisensä on tärkeä osa niin alueellista työvoimapolitiikkaa kuin elinvoiman vahvistamista.

Kansainvälisissä tutkinto-ohjelmissa opiskelevien määrä on kasvanut merkittävästi viime vuosikymmenenä. Vuonna 2003 ammattikorkeakouluissa opiskeli 3 769 ulkomaalaista opiskelijaa ja vuonna 2023 jo 5 704. Yliopistoissa kasvu on ollut vielä nopeampaa: 4 673 opiskelijasta 15 952 opiskelijaan samana ajanjaksona.<sup>16</sup> Suomeen tullaan opiskelemaan erityisesti

---

<sup>16</sup> Valtioneuvoston kanslia (2026): [Hankkeista ja kokeiluista kohti rakenteita: kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen edistämisen haasteita ja onnistumisia | Tieto käyttöön](#)

Aasiasta, ja merkittävin osa opiskelijoista saapuu Etelä-Aasiasta, kuten Bangladeshista, Nepalista, Pakistanista, Vietnamista ja Intiasta<sup>17</sup>.

Suomen houkuttelevuus opiskelumaana on perustunut etenkin edullisiin opintoihin sekä mahdollisuuteen työskennellä ja tuoda perhe mukanaan. Muuttoliikettä vahvistavat myös lähtömaiden taloudelliset tekijät, kuten heikko työllisyystilanne ja elintaso.

Kansainvälisten opiskelijoiden määrän kasvu näyttää viime vuosina hidastuneen. Vuonna 2025 hakijamäärien kasvu pysähtyi, mitä selittää todennäköisesti EU- ja ETA-alueen ulkopuolisille hakijoille käyttöön otettu hakemusmaksu korkeakoulujen yhteishaussa. Kansainvälisten opiskelijoiden kokonaismäärän kehitytä ohjaa ensisijaisesti oppilaitosten aloituspaikkojen määrä. On mahdollista, että lukukausimaksujen korotus korkeakouluissa sekä maksujen käyttöönotto toisella asteella vaikuttavat kolmansista maista saapuvien opiskelijoiden määrään myös tulevina vuosina. Samaan aikaan on tärkeää, että Suomeen ei tulla opiskelemaan väärin odotuksin ja kaikilla kansainvälisillä opiskelijoilla on riittävä varallisuustaso asua ja elää turvallisesti Suomessa.

### **Oleskeluluvat**

Kolmansista maista tulevat opiskelijat tarvitsevat oleskeluluvan. Opiskelijan oleskelulupa edellyttää opiskelupaikkaa Suomessa sijaitsevassa oppilaitoksessa. Opiskelun on oltava lähtökohtaisesti tutkintoon tähtäävää. Peruskouluopintoihin opiskelijan oleskelulupaa ei myönnetä. Lisäksi opiskelijan pitää täyttää toimeentuloedellytys, jonka mukaan opiskelijalla on käytettävissään vähintään 800 euroa kuukaudessa. Toimeentuloedellytys voi olla matalampi, jos oppilaitos tukee opiskelua esimerkiksi ilmaisen majoituksen muodossa. Toimeentulo pitää voida osoittaa oleskelulupaa haettaessa. Opiskelijalla on oltava myös sairastumisen varalle vakuutus.

Opiskelijan oleskeluluvalla voi tehdä palkkatyötä keskimäärin 30 tuntia viikossa millä tahansa alalla. Työnteko ei kuitenkaan saa haitata opintojen etenemistä.

Korkeakouluopiskelijoille myönnetään A-lupa eli jatkuva oleskelulupa. Muita kuin korkeakouluopintoja varten myönnettävä oleskelulupa on tilapäinen B-lupa. Opiskelija voi hakea 100 päivän D-viisumia yhtä aikaa oleskeluluvan kanssa, jolloin maahanpääsy nopeutuu.

### **Työllistyminen**

Valmistumisen jälkeinen työllistyminen kansainvälisillä opiskelijoilla on haaste. Suomalaisista korkeakouluista valmistuneiden ulkomaalaisten työllistyminen Suomeen on kuitenkin kasvanut tasaisesti viime vuosina. Vuonna 2023 jo yli puolet Suomessa tutkinnon suorittaneista ulkomaan kansalaisista oli töissä Suomessa kolme vuotta valmistumisen jälkeen. Ulkomaalaiset valmistuneet työllistyvät kuitenkin suomalaisia harvemmin koulutustaan vastaaviin asiantuntijatehtäviin ja sijoittuvat keskimäärin useammin matalamman

---

<sup>17</sup> Maahanmuuttovirasto (2026): [Maahanmuutto Suomeen 2/2026](#)

vaativuustason töihin.<sup>18</sup> Tilanne vaihtelee aloittain ja alueittain: parhaiten työllistyvät terveys-, ICT- ja tekniikan alojen opiskelijat, ja alueellisesti Uusimaa, Pirkanmaa, Vaasan seutu, Pohjois-Savo ja Pohjois-Pohjanmaa erottuvat edukseen<sup>19</sup>.

Työllistymisen esteet ovat monitasoisia. Yksilötasolla kielitaito, kulttuurinen osaaminen ja perhetilanne vaikuttavat ratkaisevasti. Organisaatiotasolla merkitystä on korkeakoulujen urapalveluilla, harjoittelumahdollisuuksilla ja työnantajayhteistyöllä. Yhteiskunnan tasolla ratkaisevia ovat lupaprosessien sujuvuus, työmarkkinoiden vastaanottavuus ja yleinen ilmapiiri. Kansainväliset vertailut osoittavat, että maat, joissa opiskelijoille tarjotaan selkeitä polkuja opiskelijasta työntekijäksi sekä tiivistä työelämäyhteyttä, onnistuvat paremmin pitämään valmistuneet työmarkkinoillaan.

Suomeen opiskelemaan muuttaneet kokevat usein tulevaisuutensa epävarmaksi. Lähes puolet (43 %) ei tiedä, jääkö maahan valmistumisen jälkeen. Usko Suomen tulevaisuuteen on heikkoa: vain 28 prosenttia uskoo tilanteen paranevan, ja vain 15 prosenttia suosittelisi Suomea muille. Opiskeluperäisesti Suomeen muuttaneista noin 44 prosenttia aikoo jäädä, mutta lähes yhtä moni on epävarma.<sup>20</sup> Valmistumisen hetkellä työ- tai yrittäjyyspolku puuttuu monelta, ja side Suomeen jää heikoksi juuri ratkaisevassa vaiheessa.

Haasteet näkyvät myös alueellisesti. Vieraskielisten opiskelijoiden maan sisäinen muutto- liike keskittyy Uudellemaalle. Monet yliopistomaakunnat menettävät heitä enemmän kuin saavat. Pirkanmaa ja Varsinais-Suomi, jotka houkuttelevat runsaasti kotimaisia opiskelijoita, hyötyvät kansainvälisistä opiskelijoista vain vähän.<sup>21</sup> Tämä heikentää alueellista pito-voimaa ja vaikeuttaa osaajapulan ratkaisemista eri puolilla maata. Siksi on tärkeää etsiä keinoja, joilla maahanmuuttajia saadaan myös muualla maahan kuin pääkaupunkiseudulle.

Kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen ei synny yksittäisillä hankkeilla tai irrallisilla palveluilla. Ratkaisevaa on, muodostuuko opintojen aikana selkeä ja johdonmukainen polku, jossa kielten oppiminen, työelämätaidot, työnantajakontaktit ja valmistumisen jälkeinen työnhaku tukevat toisiaan. Samalla työnantajille on varmistettava, että kansainvälisen osaajan palkkaaminen on selkeä, tuettu ja mahdollisimman riskitön prosessi.

---

<sup>18</sup> Opetushallitus (2025): [Ulkomaalaiset opiskelijat työllistyvät Suomeen entistä paremmin | Opetushallitus](#)

<sup>19</sup> Valtioneuvoston kanslia (2026): [Hankkeista ja kokeiluista kohti rakenteita: kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen edistämisen haasteita ja onnistumisia | Tieto käyttöön](#)

<sup>20</sup> MDI (2026), kysely maahanmuuttajien asettumisesta ja muutoista

<sup>21</sup> MDI (2026), tilastokatsaus maahanmuuttajien maan sisäisiin muuttoihin

### Hyvä käytäntö: Vaasa Startup Factoryn Summer Bloom -ohjelma

Summer Bloom on Vaasa Startup Factoryn kesäohjelma, jossa opiskelijat kehittävät omaa yritysideaansa kesän ajan tiimeissä mentoroinnin, työpajojen ja yhteisöllisen oppimisen tukemana, samalla saadessaan noin 800 euron kuukausittaisen stipendin. Ohjelma on osa laajempaa Startup Factory -ekosysteemiä, joka yhdistää Vaasan kuuden korkeakoulun opiskelijat, tutkijat ja yrittäjät matalan kynnyksen innovaatioympäristöön. Summer Bloom on kasvanut nopeasti pilottivaiheesta 50 osallistujan hautomoksi. Erityisen merkittävä ohjelma on kansainvälisille opiskelijoille: koska kesätyön löytäminen Suomesta voi olla heille vaikeaa, Summer Bloom tarjoaa sekä toimeentulon että konkreettisen väylän kiinnittyä paikalliseen yrittäjyisyhteisöön, rakentaa verkostoja ja kehittää liikeideoita.

## 5.3 Toimenpide-ehdotukset

Pidetään kansainväliset opiskelijat Suomessa

- Myönnetään jokaiselle korkeakoulusta valmistuneelle ulkomaalaiselle automaattisesti pysyvä oleskelulupa.
- Myönnetään kaikkiin tutkintoon tähtääviin opintoihin jatkuva oleskelulupa (A-lupa). Tällä hetkellä A-luvan voi saada vain opiskelija, joka suorittaa korkeakoulututkintoa.

Edistetään kiinnittymistä suomalaiseen työelämään

- Kansainvälisessä opiskelijarekrytoinnissa tulee huolehtia siitä, että Suomen koulutus- ja työelämämahdollisuuksista välittyvä opiskelijoille realistinen kuva. Samalla on tärkeää ehkäistä harhaanjohtavaa tai epäeettistä välitystoimintaa sekä varmistaa korkeakoulujen palkkaamien agenttien toiminnan läpinäkyvyys. Tämä edellyttää selkeitä pelisääntöjä, toimijoiden välistä koordinaatiota sekä luotettavan tiedon saataavuutta opiskelijoille jo ennen Suomeen hakeutumista.
- Luodaan korkeakouluille kannusteita edistää yritysyhteistyötä, joka luo mahdollisuuksia kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelupaikkoihin ja työllistymiseen suomalaisissa yrityksissä.
- Otetaan koko koulutusjärjestelmässä käyttöön hyväksi todettuja keinoja kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen tukemiseksi, kuten kummi- ja mentorointimallit, työllistymistä tukevat koordinaattoriroolit sekä rekrytointi- ja työelämätapaukset. Samalla vahvistetaan harjoittelu- ja työmahdollisuuksia esimerkiksi harjoittelupankkien avulla ja varmistetaan, että opiskelijat linkittyvät alueen yrityksiin jo opintojen varhaisessa vaiheessa.
- Kehitetään kielitaitoa matalan kynnyksen ratkaisulla, kuten kielikahviloilla ja työelämälähtöisillä kieliharjoittelumalleilla, jotta opiskelijoiden valmiudet työllistyä suomalaisille työmarkkinoille vahvistuvat.
- Lisätään suomen tai ruotsin kielen opintojen määrää englanninkielisissä tutkimuksissa, jotta kansainvälisten opiskelijoiden mahdollisuudet työllistyä vahvistuvat.

- Edistetään kaupunkien tarjoamia kannustinseteleitä yrityksille, kuten kansainvälisyysseteliä, joiden avulla yritykset voivat palkata matalalla kynnyksellä kansainvälisiä osaajia.

#### Tuetaan opiskelijoiden yrittäjyyttä

- Edistetään selkeitä yrittäjyyspolkuja kansainvälisille opiskelijoille yhteistyössä korkeakoulujen, yrityspalveluiden, yrittäjäjärjestön ja startup-ekosysteemien kanssa.
- Varmistetaan, että opettajilla ja ohjaajilla on riittävät yrittäjyysvalmiudet ja ymmärrys yritystoiminnan käytännöistä Suomessa.
- Törmäytetään kansainvälisiä opiskelijoita muiden kanssa esimerkiksi yhteisten projektien, yrityshaasteiden, hackathonien ja tiimimuotoisen oppimisen kautta.
- Lisätään mentorointia, yrityskummitoimintaa ja verkostoitumista suomalaisten yrittäjien kanssa.
- Mahdollistetaan joustavasti tutkinnon osien ja niistä koostuvien osaamiskokonaisuuksien suorittaminen työn ja yrittäjyyden ohessa, mikä helpottaa myös maahanmuuttajien työllistymistä ja aiemman osaamis pohjan täydentämistä.
- Lisätään yrittäjän oppisopimuskoulutuksen tarjontaa ja suunnataan sitä omistajanvaihdosten toteuttamiseen maahan muuttaneiden ja kantaväestön kesken sekä osaksi maahanmuuttajataustaisten kotoutumiskoulutusta.

## 6. Maahanmuuttajayrittäjyys

### 6.1 Tavoite

Suomessa jokaisella on yhdenvertaiset ja toimivat edellytykset yrittäjyyteen taustasta riippumatta. Maahanmuuttajataustaiset yrittäjät perustavat yrityksiä, jatkavat olemassa olevaa yritystoimintaa ja kasvattavat yrityksiä eri puolella Suomea. He luovat työpaikkoja, turvaavat palveluiden saatavuutta ja vahvistavat paikallista elinvoimaa niin kaupungeissa kuin harvemmin asutuilla alueilla.

Yritystoiminnan aloittaminen on sujuvaa ja ennakoitavaa. Palvelut, neuvonta ja rahoitus ovat saavutettavia, selkeitä ja yhdenvertaisesti toimivia. Kieli tai hallinnon monimutkaisuus ei muodostu esteeksi, vaan järjestelmä tukee aktiivisesti maahanmuuttajien yrittäjyyttä sen eri vaiheissa ensimmäisistä yritysideoista kasvuun ja työnantajuuteen.

Maahanmuuttajayrittäjien osaaminen ja kansainväliset verkostot näkyvät nykyistä vahvemmin Suomen taloudessa. Yhä useampi yritys syntyy monimuotoisista tiimeistä, ja kasvua haetaan alusta alkaen myös kansainvälisiltä markkinoilta. Maahanmuuttajayrittäjiä kannustetaan kasvuhakuisuuteen, ja heidän yritystensä skaalautumista, työllistämistä ja vientiä tuetaan aktiivisesti.

Maahanmuuttajayrittäjät vahvistavat myös yritystoiminnan jatkuvuutta erityisesti alueilla, joilla omistajanvaihdokset uhkaavat jäädä toteutumatta. Tavoitteena on lisätä maahanmuuttajayrittäjien osuutta yritysten jatkajina ja vähentää kannattavien yritysten lopettamia jatkajapulan vuoksi.

Kun esteitä puretaan järjestelmällisesti ja maahanmuuttajayrittäjien osaaminen, verkostot ja kasvuhaluus pääsevät käyttöön, seurauksena on enemmän kasvavia ja työllistäviä yrityksiä, vahvempi alueellinen elinvoima ja kestävä talouskasvu koko maassa.

---

Maahanmuuttajayrittäjät perustavat tulevaisuudessa enemmän kasvavia ja työllistäviä yrityksiä eri puolille Suomea.

---

### 6.2 Nykytilanne

Maahanmuuttajayrittäjien määrä on kasvanut Suomessa voimakkaasti viime vuosina. Suomessa toimi 2023 31 316 maahanmuuttajataustaista yrittäjää, ja heidän määränsä on kasvanut erityisesti vuodesta 2018 alkaen<sup>22</sup>. Noin 20 vuodessa maahanmuuttajayrittäjien määrä on lähes kahdeksankertaistunut, ja kasvu on ollut selvästi nopeampaa kuin muiden yrittäjien määrän kasvu keskimäärin. Vastaava kehitys näkyy myös muissa OECD-maissa, joissa oli 2022 arviolta noin 10 miljoonaa maahanmuuttajataustaista yrittäjää<sup>23</sup>.

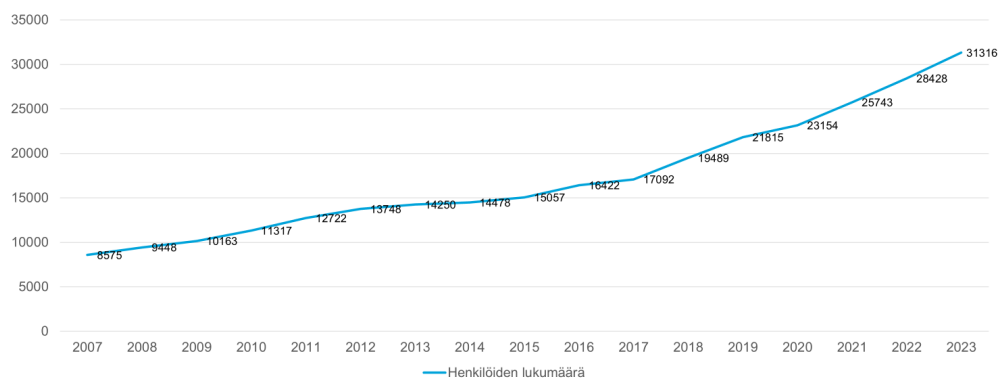
<sup>22</sup> Kototietokanta, Tilastokeskus (2026)

<sup>23</sup> OECD (2024): [International Migration Outlook 2024 | OECD](#)

Yrittäjyys on maahanmuuttajilla hieman yleisempää kuin kantaväestöllä. Yrittäjyys on monelle heistä luonteva tapa työllistyä, saada toimeentuloa ja asettua Suomeen. Useat maahanmuuttajat kohtaavat vaikeuksia työllistyä. Taustalla vaikuttaa kielimuuri, tutkintojen tunnistamattomuus tai työnantajien ennakkoluulot. Yrittäjäksi ryhtymistä selittää usein halu hyödyntää omaa osaamista, toimia itsenäisesti ja parantaa asemaa työelämässä. Uuteen maahan muuttaminen edellyttää sopeutumiskykyä, valmiutta ottaa vastuuta omasta toimeentulosta ja kykyä toimia epävarmassa tilanteessa, mikä voi osaltaan madaltaa kyn-

## Yrittäjät

### Ulkomailla syntyneet yrittäjät 2007–2023



Kototietokanta, Tilastokeskus 2026

nystä yrittäjyyteen. Lisäksi osalla maahanmuuttajista on aiempaa yrittäjäkokemusta lähtömaastaan, mikä tukee yritystoiminnan jatkamista myös uudessa kotimaassa.

Maahanmuuttajayrittäjistä kolme neljästä on yksinyrittäjiä. Naisia on noin kolmannes. Maahanmuuttajayrittäjät ovat keskimäärin muita yrittäjiä nuorempia, jonka taustalla vaikuttaa todennäköisesti se, että suurin osa maahanmuutosta tapahtuu työikäisten parissa. Heistä kaksi kolmasosaa on alle 45-vuotiaita.<sup>24</sup>

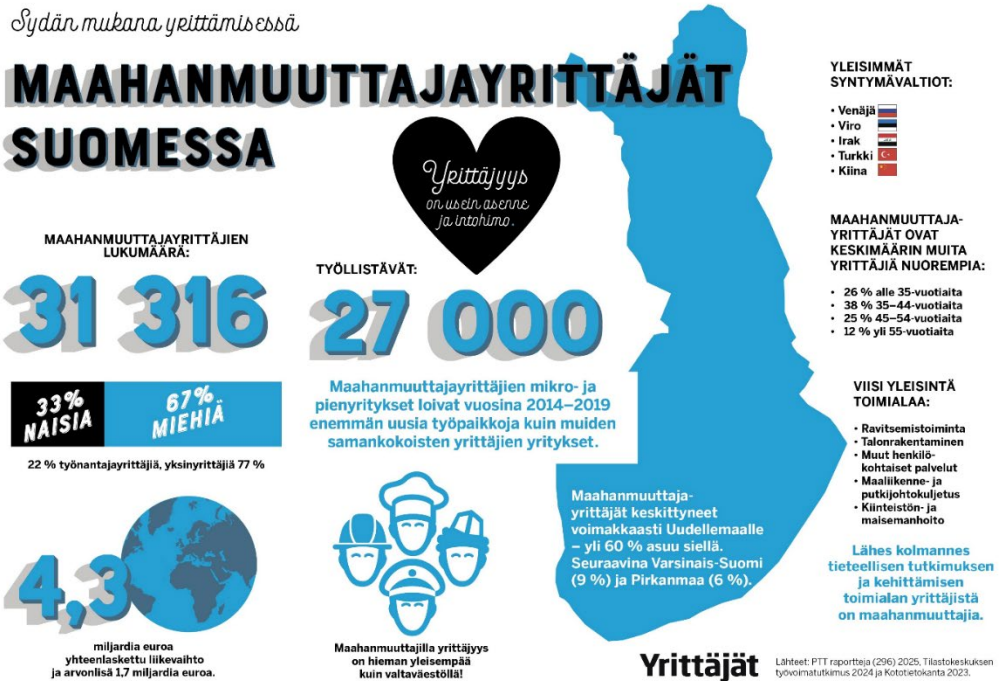
Maahanmuuttajayrittäjien yleisimmät syntymämaat ovat Venäjä, Viro, Irak, Turkki ja Kiina. Maahanmuuttajayrittäjien yritykset keskittyvät voimakkaasti Uudellemaalle, jossa heistä asui yli 60 prosenttia. Seuraavat yleisimmät asuinmaakunnat maahanmuuttajayrittäjiä ovat Varsinais-Suomi ja Pirkanmaa.<sup>25</sup>

Eniten maahanmuuttajayrittäjiä on ravintola-alalla. Seuraavaksi yleisimpiä toimialoja ovat talonrakentamisen, muut henkilökohtaiset palvelut, maaliikenne- ja putkijohtokuljetus sekä

<sup>24</sup> PTT (2025), raportteja 296: [Maahanmuuttajien merkitys yritys- ja elinkeinotoiminnassa](#)

<sup>25</sup> PTT (2025), raportteja 296: [Maahanmuuttajien merkitys yritys- ja elinkeinotoiminnassa](#)

kiinteistön- ja maisemanhoito. Maahanmuuttajayrittäjiä on paljon myös tieteellisen tutkimuksen ja kehittämisen toimialalla, jossa lähes kolmannes on maahanmuuttajia.<sup>26</sup>



Suurin osa maahanmuuttajayrittäjien yrityksistä on pieniä, alle yhden kokoaikaisen työntekijän mikroyrityksiä. Yritysten ikäjakauma painottuu nuoriin, alle viisi vuotta toiminnassa olleisiin yrityksiin. Maahanmuuttajayritysten merkitys kansantaloudelle on toistaiseksi rajallinen.<sup>27</sup> Haasteena on yritysten pienen koon lisäksi se, että heidän yrityksensä painottuvat toimialoille, jotka eivät tyypillisesti ole korkean kasvun tai tuottavuuden aloja.

Maahanmuuttajien omistamien yritysten liikevaihto on yhteensä 4,3 miljardia euroa ja heidän yrityksensä työllistävät Suomessa noin 27 000. Heidän yrityksillään voi olla kokoaan suurempi merkitys työpaikkojen luomisessa. Tutkimukset osoittavat, että maahanmuuttajat luovat erityisesti heikossa työmarkkina-asemassa oleville enemmän työllistymismahdollisuuksia ja palkkaavat helpommin muita maahanmuuttajia. Maahanmuuttajayrittäjien mikro- ja pienyritykset esimerkiksi loivat Suomessa enemmän uusia työpaikkoja verrattuna muiden yrittäjien vastaavankokoisiin yrityksiin vuosina 2014–2019.<sup>28</sup>

<sup>26</sup> PTT (2025), raportteja 296: [Maahanmuuttajien merkitys yritys- ja elinkeinotoiminnassa](#)

<sup>27</sup> PTT (2025), raportteja 296: [Maahanmuuttajien merkitys yritys- ja elinkeinotoiminnassa](#)

<sup>28</sup> PTT (2025), raportteja 296: [Maahanmuuttajien merkitys yritys- ja elinkeinotoiminnassa](#)

## Suomalaisen yrityskentän historia koostuukin monimuotoisista yrittäjistä:

### Fazer

Karl Fazer oli sveitsiläistaustainen yrittäjä, joka vuonna 1891 perusti Helsinkiin oman konditorian. Fazer hankki koulutuksensa ja osaamisensa ulkomailla, tuoden Suomeen erityisosaamista, josta syntyi yksi Suomen tunnetuimmista makeis- ja leipomoyrityksistä. Nykyään Fazerin makeisia välitetään Suomesta yli 30 markkina-alueelle.

### Finlayson

James Finlayson oli skotlantilainen yrittäjä, joka vuonna 1829 perusti Tampereelle Finlaysonin puuvillatehtaan. Finlayson työllisti aikoinaan pääasiassa naisia, tarjoten heille mahdollisuuden omaan toimeentuloon. Finlaysonista tuli kasvun myötä 1970-luvulla Suomen suurin yksityinen työllistäjä.

### Stockmann

Georg Franz Stockmann oli saksalainen kauppias ja Suomen vanhimman tavaratalon perustaja. Stockmannin ensimmäinen liike avattiin Helsingissä 1862. Stockmann on nykyään pörssiyhtiö ja Pohjoismaiden suurin tavaratalo.

### Sinebrychoff

Nikolai Sinebrychoff oli venäläinen liikemies ja Suomen ensimmäisen panimon perustaja. Panimon tuotanto aloitettiin 1820-luvulla. Sinebrychoffilla on vientiä kaikkialle maailmaan, yli 30 maahan. Panimo on Pohjoismaiden vanhin panimo ja Suomen vanhin elintarvikealan yritys.

## **Maahanmuuttajayrittäjät ovat tärkeä osa Suomen historiaa, nykyisyyttä ja tulevaisuutta.**

Maahanmuuttajat kohtaavat yrittäjyydessä erityisiä tilanteita, jotka edellyttävät kohdennettua tukea ja toimivia palveluja. Puutteellinen suomen tai ruotsin kielen taito vaikeuttaa yrityksen perustamista sekä monia yrittäjyyden arjen tilanteita, kuten asiakaspalvelua, markkinointia, sopimusten tekemistä ja viranomaisasiointia. Heikko kielitaito voi myös rajoittaa yritystoiminnan kasvua, jos asiakaskunta jää kapeaksi tai yhteistyöverkostojen rakentaminen on vaikeaa.

Suomalainen lainsäädäntö ja viranomaiskäytännöt ovat monimutkaisia, ja niiden ymmärtäminen vaatii usein hyvää kielitaitoa sekä kokemusta suomalaisesta hallintokulttuurista. Maahanmuuttajayrittäjille haasteita voivat aiheuttaa muun muassa lupakäytännöt, työlainsäädäntö, verotus ja sosiaaliturvan tulkinnat. Epäselvyys omasta asemasta ja velvollisuuksista voi lisätä epävarmuutta ja hidastaa yritystoiminnan kehittymistä.

Yrittäjyyteen liittyvät neuvonta- ja tukipalvelut ovat hajallaan useiden eri toimijoiden välillä, eikä kokonaisuutta ole helppo hahmottaa. Palvelut eivät aina tavoita

maahanmuuttajayrittäjiä oikeaan aikaan, erityisesti yritystoiminnan alkuvaiheessa. Lisäksi palvelut eivät aina ole kielellisesti tai kulttuurisesti saavutettavia, mikä heikentää niiden käytettävyyttä.

Maahanmuuttajayrittäjät ovat kohdanneet pankkipalveluiden saamisessa pitkiä viiveitä, epäselviä kriteerejä sekä palveluiden rajoittamista tai epäämistä. Käytännössä pankkipalveluiden puute voi estää yritystoiminnan käynnistymisen tai vaikeuttaa sen sujuvaa hoitamista merkittävästi. Lisäksi monilta maahanmuuttajayrittäjiltä puuttuu esimerkiksi vakuuksia, luottohistoria Suomessa tai pääsy epävirallisiin rahoitusverkostoihin, mikä voi vaikeuttaa lainan tai sijoitusten saamista.

Monilla maahanmuuttajayrittäjillä ei ole olemassa olevia verkostoja Suomessa, mikä voi vaikeuttaa pääsyä tärkeään tietoon, rahoitukseen ja asiakkaisiin. Ilman paikallisia kontakteja yrittäjän voi olla hankalaa ymmärtää markkinoita, löytää yhteistyökumppaneita tai rakentaa luottamusta. Tämä hidastaa usein yritystoiminnan käynnistymistä ja kasvua sekä voi lisätä ulkopuolisuuden tunnetta suomalaisessa yritysympäristössä.

Eroavaisuudet liiketoimintakulttuurissa, neuvottelutavoissa, sopimuskäytännöissä ja viranomaisasioinnissa voivat aiheuttaa väärinymmärryksiä ja hidastaa yritystoiminnan etenemistä. Hiljainen tieto suomalaisesta yrityskulttuurista on usein ratkaisevaa, mutta sitä on vaikea saavuttaa ilman paikallisia verkostoja.

Maahanmuuttajat voivat kohdata syrjintää yrittäjyyden eri vaiheissa. Vaikka lainsäädäntö ei ole syrjivää, voi käytännön tasolla esiintyä epätasa-arvoista kohtelua viranomaisissa, rahoituspalveluissa tai neuvonnassa. Syrjinnän kokemukset tai pelko siitä voivat madaltaa luottamusta viranomaisiin ja nostaa kynnystä hakea apua tai olla yhteydessä palveluntarjoajiin.

### 6.3 Toimenpide-ehdotukset

#### Tunnistetaan maahanmuuttajien yrittäjyyspotentiaali

- Laaditaan valtakunnallinen strategia maahanmuuttajayrittäjyyden edistämiseksi Suomessa.
- Madalletaan kynnyksiä yrittäjyyden käsittelyyn työvoima- ja kotouttamispalveluissa vahvistamalla henkilöstön osaamista, yhdenmukaistamalla ohjausprosesseja sekä lisäämällä moniammatillisuutta.
- Tuodaan monimuotoisia yrittäjäesikuvia näkyväksi mediassa ja yhteiskunnallisessa keskustelussa. Suomen Yrittäjät ovat palkinneet vuoden maahan muuttaneen yrittäjän vuodesta 2019 lähtien.

#### Vahvistetaan maahanmuuttajien yrittäjyyden edellytyksiä

- Yrittäjän oleskelulupaa hakiessa tulorajojen seurannassa pitäisi huomioida yrittäjyyteen kuuluva tulojen vaihtelu.

- Parannetaan yrittäjyyspalveluiden saavutettavuutta lisäämällä selko- ja monikielistä neuvontaa ja materiaalia sekä digitaalisia palveluja.
- Rakennetaan selkeät palvelupolut ja edistetään yhden luukun palvelumallia yrityksen perustamiseen, rahoitukseen ja kehittämiseen.
- Edistetään kohtaamisia maahanmuuttajayrittäjien, yritysneuvojien, rahoittajien ja muiden yrittäjien välillä uusien verkostojen ja yhteistyön syntymiseksi.
- Parannetaan rahoituksen ja pankkipalveluiden saavutettavuutta. Säädetään esimerkiksi mikro- ja pienyrityksille oikeus perusmaksutiliin, joka poistaa maahanmuuttajayrittäjien tilien avaamiseen, palveluiden rahoittamiseen ja tilien perusteettomiin sulkemiseen liittyviä haasteita.
- Lisätään tietoisuutta omistajanvaihdoksista väylänä yrittäjäksi ryhtymiseksi ja edistetään ostajien ja myyjien kohtaamista. Suomessa moni yritys etsii jatkajaa, mutta sopivaa ostajaa ei aina löydy. Omistajanvaihdos on usein turvallisempi tapa ryhtyä yrittäjäksi, sillä liiketoiminta, asiakkaat ja tulovirta ovat jo olemassa. Samalla se tukee yritysten jatkuvuutta, kasvua ja työpaikkojen säilymistä.

## 7. Veto- ja pitovoima sekä kotoutuminen

### 7.1 Tavoite

Maahanmuutto vahvistaa Suomen elinvoimaa, yritysten edellytyksiä ja kestäväää kasvua. Samalla se tarjoaa mahdollisuuden rakentaa turvallista ja hyvää elämää Suomessa. Onnistunut kotoutuminen ja vahva pitovoima varmistavat, että Suomeen muuttaneet jäävät tänne, osallistuvat työelämään ja yhteiskuntaan sekä ovat sen yhdenvertaisia jäseniä.

Työ, yrittäjyys, opiskelu ja muu osallisuus luovat perustan yhteiskuntaan kiinnittymiselle. Sujuva arki, toimivat palvelut sekä aidot mahdollisuudet työllistyä tai ryhtyä yrittäjäksi vahvistavat kokemusta siitä, että Suomi on hyvä maa elää ja rakentaa tulevaisuutta. Tavoitteena on, että maahanmuuttajat asettuvat eri puolille Suomea ja juurtuvat osaksi paikallisia yhteisöjä.

Kotoutuminen on kaksisuuntainen prosessi. Maahanmuuttajilta odotetaan aktiivisuutta, halua oppia kieltä sekä sitoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan ja sen pelisääntöihin. Samalla yhteiskunnan vastuulla on tarjota selkeät, saavutettavat ja riittävät palvelut ja mahdollisuudet, jotka tukevat kotoutumista ja nopeaa pääsyä työelämään tai yrittäjyyteen. On tärkeää, että Suomessa vastaanotetaan maahan muuttavat avoimesti ja myönteisesti.

Yhteiskunnan ja työelämän monimuotoisuus ja syrjimättömyys vaikuttavat siihen, kuinka houkuttelevaksi kansainväliset osaajat kokevat Suomen. Kokemus yhdenvertaisista mahdollisuuksista vaikuttaa sekä kansainvälisten osaajien haluun tulla Suomeen että Suomessa jo asuvien maahan muuttaneiden ja vieraskielisten työllistymiseen ja pysyvyyteen.

Perheiden juurtuminen on keskeinen osa pitovoimaa. Suomeen ei muuteta vain työn tai opintojen vuoksi, vaan myös elämänlaadun, turvallisuuden ja tulevaisuuden takia. Korkeatasoinen koulutusjärjestelmä, laadukkaat lasten ja perheiden palvelut, sujuva perheenyhdistäminen sekä aidosti saavutettava kotoutumisen tuki muodostavat perustan houkuttelevalle ja pitovoimaiselle Suomelle. Puolisoiden mahdollisuudet työllistyä tai osallistua koulutukseen, lasten sujuva koulupolku sekä toimivat varhaiskasvatus-, terveys- ja arjen palvelut tukevat koko perheen kotoutumista. Kun arki Suomessa toimii, päätös jäädä vahvistuu.

Kun maahanmuuttajat kokevat Suomen turvalliseksi, oikeudenmukaiseksi ja avoimeksi yhteiskunnaksi, pitovoima vahvistuu. Suomi nähdään onnellisena maana, jossa arki toimii ja jossa voi rakentaa tulevaisuutta. Tämä tukee yritysten kasvua, osaavan työvoiman saatavuutta ja koko yhteiskunnan elinvoimaa kestäväällä tavalla.

---

Suomi on maailman onnellisin maa kansainvälisille perheille, jotka haluavat asettua ja jäädä.

---

## 7.2 Nykytilanne

Suomen vetovoima maana perustuu työhön, turvallisuuteen ja korkeaan elämänlaatuun. Työllistymismahdollisuudet ovat keskeinen syy muuttaa Suomeen ja usein myös tärkeä peruste asettua tietyille paikkakunnalle. Suomea pidetään kansainvälisesti houkuttelevana erityisesti korkean osaamistason, toimivan yhteiskunnan ja laadukkaan koulutusjärjestelmän vuoksi. Myös perheiden näkökulmasta Suomi näyttäytyy vahvana: turvallinen arki, toimivat julkiset palvelut ja koulutus tukevat hyvinvointia ja luovat vakautta elämään.

Maahanmuutto keskittyy voimakkaasti kuitenkin tietyille alueille. Vieraskielisen väestön sisäiset muuttovoitot keskittyvät Uudellemaalle ja erityisesti pääkaupunkiseudulle. Uudemaan lisäksi vain Varsinais-Suomi saa vähäistä muuttovoittoa, kun useimmat maakunnat ja kunnat kärsivät muuttotappioista. Tämä koskee myös monia yliopistomaakuntia.<sup>29</sup> Alueellinen keskittyminen heikentää työvoiman saatavuutta monilla alueilla ja kaventaa maahanmuuton myönteisiä vaikutuksia koko maan kannalta.

Oikein kohdennettuna maahanmuutto helpottaa työvoimapulaa, lisää tuottavuutta ja vahvistaa julkista taloutta myös pitkällä aikavälillä. Tämän kannalta onnistunut kotoutuminen on ratkaisevaa. Sekä kotimaiset että kansainväliset tutkimukset osoittavat, että varhainen tuki – erityisesti kielikoulutus, osaamisen tunnistaminen ja nopea pääsy työelämään – parantaa pysyvästi työllisyyttä ja tulokehitystä sekä vähentää riippuvuutta tulonsiirroista. Kotouttamisen vaikutukset ulottuvat myös seuraavaan sukupolveen: vanhempien parempi työmarkkina-asema ja kielitaito näkyvät lasten parempina koulutus- ja tulonäkymiin.<sup>30</sup> Siksi kotouttaminen on investointi sekä nykyiseen että tulevaan työvoimaan.

Kotouttamisen toteutuksessa on kuitenkin haasteita. Vieraskielisten palveluiden saatavuus vaihtelee alueittain, ja palvelujärjestelmä hahmottuu vaikeasti etenkin kotoutumisen alkuvaiheessa. Haasteita liittyy myös kielen oppimiseen, aiemman osaamisen tunnistamiseen sekä siihen, kuinka nopeasti maahan muuttaneet pääsevät työelämään. Myös puolison mahdollisuudet työllistyä ovat usein ratkaisevia koko perheen asettumisen kannalta.

Epäonnistunut tai puutteellinen kotoutuminen voi lisätä syrjäytymistä, työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämistä ja alueellista segregaatiota. Pitkittynyt työttömyys, heikko kielitaito, vähäiset sosiaaliset verkostot sekä alueellinen eriytyminen voivat lisätä eriarvoisuuden kasvattamista ja heikentää luottamusta yhteiskuntaan. Pitkittyessään näköalattomuus ja osattomuuden kokemukset voivat lisätä riskiä ajautua rikollisuuden pariin, mikä heijastuu myös koko yhteiskunnan turvallisuuteen.

Kotoutumista ei tule tarkastella vain yksilön työllistymisenä, vaan koko perheen mahdollisuutena rakentaa toimiva arki ja pysyvä elämä Suomessa. Lisäksi rasmin torjunta ja segregaation ehkäisy edellyttävät määrätietoista ja pitkäjänteistä politiikkaa. Suhtautuminen

<sup>29</sup> MDI (2026), tilastokatsaus maahanmuuttajien maan sisäisiin muuttoihin

<sup>30</sup> Etla (2026), raportti nro 176: [Maahanmuuton taloudelliset vaikutukset: Maahanmuuton rakenne ja kotoutuminen ratkaisevat](#)

maahanmuuttajiin on Suomessa monia muita Pohjoismaita kielteisempää<sup>31</sup>, mikä voi heikentää kokemusta osallisuudesta ja halua jäädä maahan pidemmäksi aikaa.

Siinä missä työ houkuttelee Suomeen, pitovoima syntyy arjesta, sosiaalisista suhteista ja tulevaisuuden ennakoitavuudesta. Etlan mukaan lähes puolet ulkomaisista osaajista on poistunut Suomesta viiden vuoden kuluessa, ja kymmenen vuoden jälkeen jo noin 60 prosenttia. Perheelliset jäävät Suomeen pidemmäksi aikaa kuin perheettömät, kun taas korkeakoulutukseen tulleet lähtevät usein melko nopeasti.<sup>32</sup>

Pysyvä oleskelulupa on yksi keskeisimmistä tekijöistä elämän rakentamisessa Suomessa: 72 prosenttia vastaajista pitää sitä ratkaisevana<sup>33</sup>. Epävarmuus oleskelusta heikentää halua sitoutua Suomeen, investoida osaamiseen ja rakentaa tulevaisuutta tänne. Työn merkitys pitovoimatekijänä heikkenee ajan myötä, kun taas perheen ja ystävien rooli kasvaa selvästi. Perhe ja sosiaaliset verkostot muuttuvat vetovoimatekijöistä keskeisiksi pysymisen syiksi. Myös koulutus vetää erityisesti alkuvaiheessa, mutta pitkäaikainen sitoutuminen rakentuu sosiaalisista siteistä ja toimivasta arjesta.

Suomi on monin tavoin houkutteleva maa, mutta vetovoima ei automaattisesti muutu pitovoimaksi. Työn, kotoutumisen ja arjen on muodostettava johdonmukainen kokonaisuus, joka tukee yksilöiden ja perheiden halua jäädä Suomeen rakentamaan tulevaisuutensa.

### 7.3 Toimenpide-ehdotukset

Edistetään Suomen maabrändiä maailman onnellisimpana maana perheille

- Kehitetään ja viestitään perheystävällisen Suomen toimenpiteitä vetovoimatekijöinä työperäisille maahan muuttajille ja heidän puolisoilleen.
- Edistetään kansainvälisten osaajien puoliso-ohjelmien käynnistymistä eri puolille koko perheen integroitumiseksi Suomeen.
- Varmistetaan, että työperäisille maahanmuuttajille on tarjolla riittävästi tietoa perheitä koskevasta palvelujärjestelmästä eri kielillä ja selkosuomeksi.
- Maahanmuuttoperheet kotoutuvat lasten kautta. Nopeutetaan integroitumista suomalaiseseen yhteiskuntaan varmistamalla kouluikäisten lasten tehokas valmistava koulutus suomen tai ruotsin kielen taidon varmistamiseksi.
- Tuetaan maahan muuttaneiden kiinnittymistä paikallisyhteisöihin sekä sosiaalisten verkostojen rakentumista harrastusten, vapaaehtoistoiminnan ja muun kansalaisyhteiskunnan toiminnan kautta.

<sup>31</sup> Etlä (2024), muistio nro 145: [Suomella hyvät edellytykset ulkomaisten osaajien houkutteluun](#)

<sup>32</sup> Etlä (2024), muistio nro 145: [Suomella hyvät edellytykset ulkomaisten osaajien houkutteluun](#)

<sup>33</sup> MDI (2026), kysely maahanmuuttajien asettumisesta ja muutoista

- Huomioidaan maahan muuttavien tarpeet osana kuntien ja alueiden strategista kehittämistä. Kannustetaan erilaisia alueita erottautumaan maahanmuuttajaystävällisinä ja kansainvälisiä osaajia houkuttelevina paikkoina.

#### Varmistetaan onnistunut kotoutuminen

- Kehitetään kotoutumis- ja kielikoulutuksia joustavammiksi ja työelämälähtöisemmiksi, niin että ne tukevat riittävän työelämässä vaadittavan peruskielitaidon saavuttamista ja huomioivat erilaiset oppimistarpeet ja elämäntilanteet. Maahan muuttaneiden on voitava siirtyä nykyistä nopeammin työelämään ja kehittää kielitaitoaan työn ohessa.
- Edistetään kotoutumiskoulutuksen järjestämistä joustavasti siten, että koulutus ei katkea henkilön työllistyessä tai aloittaessa yritystoiminnan kotoutumiskoulutuksen aikana. Tunnistetaan yrittäjyys tasavertaisena vaihtoehtona palkkatyön rinnalla ja vahvistetaan maahan muuttaneiden valmiuksia yrittäjyyteen osana kotoutumista.
- Kunnat tukevat maahan muuttaneiden työllistymistä yhteistyössä työllisyysalueiden kanssa sekä edistävät työnantajien ja työnhakijoiden parempaa kohtaamista.
- Ehkäistään alueellista eriytymistä asuntopoliitiikan ja kaavoituksen keinoin sekä varmistetaan monipuolinen asukasrakenne.
- Panostetaan varhaiseen tukeen erityisesti nuorten koulutus-, harrastus- ja työllistymispoluissa sekä vahvistetaan viranomaisten, koulujen ja järjestöjen välistä yhteistyötä riskien tunnistamiseksi ja tuen kohdentamiseksi ajoissa.
- Ehkäistään rasismia ja syrjintää sekä vahvistetaan yhdenvertaisia käytäntöjä työelämässä ja kotoutumista tukevassa arjessa.

#### Sujuvoitetaan asiointia

- Edistetään yhden luukun palvelumallia, kuten International House -toimintaa, joka kokoaa yhteen maahantulon ja asettautumisen keskeiset palvelut.
- Varmistetaan, että palvelut ovat helposti saavutettavia ja eri toimijoiden välillä yhteensovitettuja.
- Kehitetään digitaalisia palvelupolkuja ja monikanavaista neuvontaa jo ennen Suomeen saapumista.



Julkaisija: Suomen Yrittäjät | PL 999, 00101 Helsinki  
puhelin 09 229 221 | toimisto@yrittajat.fi | www.yrittajat.fi