

EMN FOCUSSED STUDY 1/2013

Attracting Highly Qualified Third Country Nationals

National Contribution from Finland



EMN FOCUSSED STUDY 1/2013

Attracting Highly Qualified Third Country Nationals National contribution from Finland

ISBN 978-952-5920-24-6 (PDF)

The EMN has been established by Council Decision 2008/381/EC and is financially supported by the European Union. The objective of the EMN is to meet the information needs of Community institutions and of Member States' authorities and institutions by providing up-to-date, objective, reliable and comparable information on migration and asylum, with a view to supporting policymaking in the European Union in these areas. The EMN also serves to provide the general public with such information.

Overall responsibility:

Senior Adviser Rafael Bärlund (National Contact Point Finland)

Head of Section Kiello Brewis (National Contact Point Finland)

Available from:

European Migration Network

Finnish Immigration Service

Panimokatu 2a

FI-00580 HELSINKI, Finland

+ 358 71 873 0431

emn@migri.fi

www.emn.fi

www.emn.europa.eu

Table of Contents

Top-line “Factsheet” (National Contribution)	4
Section 1 National Policies and Measures	5
1.1 Policies	5
1.2 Measures	11
1.3 Relations with third countries and labour migration agreements	13
Section 2 Evaluation and Effectiveness of Measures	15
2.1 Evidence of effectiveness based on statistics	15
2.2 National methods of evaluation	18
2.3 Policy makers’ or other stakeholders’ (i.e. academics, non-governmental or private sector representatives) experience	19
Section 3 Challenges and Barriers	19
3.1 Possible challenges and barriers	19
Section 4 Conclusions	21

Top-line “Factsheet” (National Contribution)

(Synthesis Report)

In June 2013 Finland adopted a Future of Migration 2020-strategy that includes the attraction of skilled migrants to come to work in Finland, but does not yet have action plans at national level aimed specifically at attracting highly qualified and qualified third-country nationals for the purpose of work. However, there are some projects and studies that relate to highly qualified and qualified third-country nationals and the Finnish National Contribution aims to highlight these.

The numbers of highly-qualified third country nationals who come to work in Finland are very low. Therefore this group of migrants has not been the subject of much attention until only recently. Reliable statistics that give proof of the effect of measures directed at this group are not available. The study strives to give an overview of the present situation and some indications for the future in light of the recently adopted strategy.

Section 1

National Policies and Measures

1.1 Policies

Q.1. Are there national policies in place for the attraction of highly qualified and qualified third-country nationals?

Yes, as a part of an overarching strategy on Migration, but not on its own.

On the 13th of June, the Finnish Government adopted the Future of Migration 2020 strategy, which has been elaborated by a working group led by the Ministry of the Interior and encompassing all the relevant actors in the field of migration. The intention to update the strategy was included in Prime Minister Jyrki Katainen's Government Programme in 2011.

The strategy includes the following section highlighting the issue of attracting highly qualified and qualified third-country nationals for the purpose of work. "Migration is one solution to the dependency ratio problem, and competition between countries for qualified and creative workers is bound to increase. The competition for labour will intensify globally as countries compete on the location of added value generating economic activity. **For Finland to succeed in this competition, it must be able to effectively attract competent people to its work force.** This need is emphasised in industries with the largest labour shortages. In addition, the employment of third-country nationals migrating to Finland for purposes other than employment must be faster and more effective than it currently is."

The strategy also singles out highly-educated persons and specialists, as well as, entrepreneurs and states that Finland needs an active, managed and targeted policy for work-based immigration.

The strategy does not define the issue of attracting workers, or the definition of highly qualified and qualified workers.

It can also be stated that, as the Future of Migration 2020 strategy, was only just adopted, no information is yet available on specific measures regarding the attraction of highly-qualified persons. The strategy will provide the framework for the elaboration of more specific action plans and measures.

The Finnish National Contribution to the 2012 EMN study on the *Immigration of International Students to the EU* discussed the potential role of foreign degree students as future highly qualified and qualified workers in Finland. Finland has prepared a Strategy for the Internationalisation of Higher Education Institutions in Finland for the period 2009–2015. The objective of the strategy is to increase the number of foreign degree students in Finland (2015 target: 20,000, up from 11,000 in 2007). The strategy is indirectly related to the subject of the present study, as the hope is that attracting foreign students to Finland will lead to foreign graduates subsequently finding work in Finland and benefiting the Finnish labour market.

Foreign students are also mentioned as a resource in the Government Integration Programme for 2012–2015. An excerpt from the EMN study on the *Immigration of International Students to the EU*: "In the Government Integration Programme it is noted that along with the increase in the number of international students, the discussion about their potential role in responding to future labour needs in Finland has increased. One of the topics discussed

has been the extent to which educational institutions take the probable future needs of the Finnish labour market into consideration when making student selections for different fields of study. In general, it is considered easier for a person who has completed his/her studies in Finland and whose integration and language learning has already begun to commit to the Finnish labour market than for a person who has not established any ties with Finland. The Integration Programme suggests measures for promoting the integration of international students into working life.”

The Action Plan on Labour Migration, published in November 2009 by the Ministry of Interior and discussed in more detail in the EMN report *Satisfying Labour Demand through Migration*, has been the most detailed policy document regarding to date on the issue.

The action proposals outlined in the Action Plan on Labour Migration are implemented through, among other programmes, a development programme funded by the European Social Fund that was originally established by the Immigration Department of the Finnish Ministry of the Interior and subsequently transferred to the Finnish Ministry of Employment and the Economy. The development programme will continue until the end of the programming period 2013. The primary focus areas and objectives of the development programme are listed below (source: the Finnish Ministry of Employment and the Economy).

The aim of the ESF development programme on labour migration is to develop the services, functions and processes related to labour migration and to increase the knowledge and competence of those working with labour migration with regard to the different aspects of recruiting foreign labour. The development programme is coordinated by the MATTO support structure, which has the task of supporting and promoting projects by providing a forum for the exchange of experiences, opinions and lessons learned. The MATTO support structure is responsible for ensuring that the models and practices developed in the projects under the development programme are made visible and shared.

The national development objectives for the MATTO support structure are as follows:

- creating systems for the guidance of foreign workers and employers recruiting people from abroad,
- determining the pull factors for labour migration and preparing tools, and
- preparing a study module on Finnish language, culture and working life to serve the needs of foreign nationals relocating to Finland for the purpose of employment.

At present, there is a possibility that the development programme might continue through 2014 if the funding is continued. During 2013, work has been on going in developing a communication plan and tools for e.g. employers who wish to recruit labour from abroad.

Q1.a. If Yes, please indicate the following:

- ▶ **National definition of highly qualified third-country nationals, including references to relevant international standards such as ISCED/ISCO and/or salary thresholds;**

The grounds for the definition of highly-qualified third-country nationals are laid out in the Finnish Aliens Act (Section 79). It stipulates the criteria for the third-country nationals, who are allowed an unlimited right to work without a residence permit for an employed person. Section 79 (1) mentions persons who work in senior or middle management in companies or in other duties, which require special competencies. These are the persons, who are referred to as specialists, which are closest to the mentioned definition of highly qualified third-country nationals.

The current policy regarding specialists employed in expert duties is based on the Government proposal for the new Aliens Act (HE 28/2003 vp). Labour demand in the Finnish IT industry for foreign IT professionals was a significant factor behind the policy, as the domestic labour market had a shortage of qualified professionals. The need to recruit foreign workers was urgent, and the business sector had expressed a desire to have the residence permit procedure expedited for specialists employed in expert duties. The practical policy guidelines with regard to specialists employed in expert duties were prepared in cooperation between the Finnish Immigration Service and the employment administration.

The most significant differences between highly qualified third-country nationals and other third-country nationals arise in the residence permit process, as a normal residence permit for an employed person is decided in a two-step process that includes a labour market needs assessment, which is performed by the employment administration and a decision on the actual residence permit by the Finnish Immigration Service. If the employment administration decides, based on the needs assessment, that a certain vacancy can be filled by domestic labour, the Finnish Immigration Service has to issue a negative decision on the residence permit application even though the general criteria and the working terms for granting a residence permit for an employed person are fulfilled.

Residence permit for a specialist

The criteria, which a third-country national must fulfil in order to qualify for a residence permit for a person working as a specialist in expert duties, are described in more detail in the Finnish Immigration Service's residence permit guidelines. The residence permit process for specialists working in expert duties is a one-step process, with the decision on the application made by the Finnish Immigration Service.

The criteria include that the work tasks are demanding and require academic qualifications. The salary has to be higher than the average salary, which corresponds to a gross salary of at least approximately EUR 3000,- per month. Specialists include, for example, IT experts, experts in a special field who have a university degree, and other persons who have a university degree and whose duties require special expertise. The applicant must prove that the nature of his/her employment fulfil the abovementioned conditions.

Each residence permit application is processed separately. During the processing it is assessed whether the above criteria are satisfied and whether the applicant satisfies the general criteria for granting a residence permit.

EU Blue Card

The EU Blue Card criteria are specified in the Finnish Aliens Act (Section 81b) and they are based on the EU Blue Card Directive. A more detailed description of the established practice is provided in the Finnish Immigration Service's residence permit guidelines.

The criteria are that the work demands a high level of competence and requires high qualifications or special expertise. A higher education degree is mandatory and the applicant must present the necessary documentation to prove this. A gross minimum salary of EUR 4,667 per month is required, which is the national salary threshold applicable in Finland in 2013, and it is reviewed annually. Any additional perks or daily allowances are not included in the salary. The contract for the job requiring a high level of competence has to last for a minimum of one year.

Q1.b. If Yes, do the policies distinguish between highly qualified and qualified third-country nationals?

No

Q1.e. If Yes, briefly outline the main features of the policies. Please consider whether the following exists:

- ▶ *Points-based system (i.e. a system that admits third-country nationals who have a sufficient number of qualifications and experiences from a list that typically includes language skills, work experience, education and age¹);*

No.

- ▶ *Employer-led system (i.e. a system that allows employers to select the workers they need, subject to, government regulations²);*

Yes.

The Finnish system for attracting highly qualified and qualified third-country nationals for the purpose of work is employer-driven. If the criteria mentioned in Q1.a. as well as the general criteria for being granted a residence permit are satisfied, there are no obstacles to an employee needed by an employer obtaining a residence permit for a person working as a specialist in expert duties.

- ▶ *Hybrid system (i.e. combination of points-based and employer-driven model³);*

No

¹ Definition from: <http://www.migrationpolicy.org/pubs/rethinkingpointssystem.pdf>

² Ibid

³ Ibid

Q.2. Are other groups of third-country nationals included in the national policies on attracting (highly) qualified third-country nationals?

No. Other groups are not directly addressed at national policy level, but attracting talented foreign students to Finland through high-quality education, research and the opportunities presented by Finnish working life is part of the Strategy for the Internationalisation of Higher Education Institutions in Finland for the period 2009–2015. Also see Section 1.1.

Q2.a. If Yes, please indicate what other groups are included (i.e. investors, entrepreneurs, international graduates, transferred workers etc.)?

The issues of attracting international students to Finland and retaining international graduates who have received their degree from a Finnish higher education institution are addressed in the EMN Study on the *Immigration of International Students to the EU*.

Q.3. Do the policies in your Member State focus on specific areas of occupations?

No

Q.4. Has the transposition of EU Directives⁴ led to more favourable legislation/measures/conditions for specific groups of (highly) qualified third-country nationals?

No.

The flexible entry into Finland of specialists employed in expert duties and researchers was already enabled by Finnish legislation.

Q.5. Are the national policies addressing the aspect of brain drain in the countries of origin?

Yes

Q.6. Are the national policies addressing the aspect of brain circulation with the countries of origin?

Yes

Q6.a. If Yes (to either of these questions), please briefly indicate how the national policies address these aspects, supporting your answers with reference to research or any other sources of information.

The 2010 EMN studies, *Satisfying Labour Demand through Migration and Temporary and Circular Migration*, addressed the brain drain and brain circulation aspects. The following paragraph is taken from *Satisfying Labour Demand through Migration*, a joint publication produced by the Finnish EMN contact point that also includes the Finnish National Contribution to the EMN study on *Temporary and Circular Migration*:

⁴ E.g. EU Blue Card Directive and Researchers Directive

“Cooperation with the country of origin to prevent brain drain and to promote development in the country of origin has been taken into account in Finland’s Migration Policy Programme published in 2006. The third policy guideline sets the following goal: “Cooperation on labour mobility shall be increased with other EU countries, Finland’s neighbouring areas and other countries that Finland considers potentially significant sources of labour.” The objective of cooperation is to promote managed immigration and to support recruitment to Finland. The Migration Policy Programme also highlights the negative impacts caused by brain drain in the country of origin on the one hand and opportunities created by brain circulation on the other.”

The Ministry of the Interior also states in its report on the promotion of labour migration and cooperation with the countries of origin, that emigration can have a negative effect on the countries of origin especially if large numbers of people are recruited from a vital sector for the functioning of the society, e.g. the health sector. It further concludes that active recruitment campaigns should not be targeted at such employee groups, whose emigration might endanger the development of the society in the country of origin.

Q.7. Have your national policies been the subject of public debate?

Yes

Q7.a. If Yes, please briefly indicate the main features of the policies which were debated as well as the reasons for such debate and the level at which these occurred (e.g. Parliament, society, media). Please support your answer with reference to research or any other sources of information.

The public discussion on employment-based migration, and particularly its promotion, has been quite opinionated and prejudiced. There has not been much constructive deliberation between the opposing sides. The business sector has emphasised the importance of labour migration in satisfying future labour demand and facilitating economic growth in the public discussion, which has primarily been initiated by the Confederation of Finnish Industries and other interest groups such as employers organisations, as well as research institutes connected to such organisations. Trade unions have held the opposite view, as the domestic unemployment rate is relatively high and with an upward trend. However, the opposing sides in the debate agree on the issue of immigrants who already reside in Finland. All parties to the discussion have expressed their hope that the members of this group be included in working life at the earliest opportunity.

The immigration of highly qualified and qualified third-country nationals has rarely been addressed in the debate as a separate topic of discussion due to the low percentage of migration that it represents in Finland. Recent statistics indicate that unemployment among the academically educated in Finland is rising rapidly, which is likely to negatively impact the popularity of the immigration of highly qualified and qualified third-country nationals.

Political debate on the subject is cautious and it is unlikely that any major policies or initiatives will be introduced on this front in the prevailing economic situation. In the run-up to the 2011 parliamentary elections, the parties on the left and the True Finns party emphasised the importance of prioritising domestic labour over the migration of foreign workers.

The views of various labour market participants and political entities, and the media discussion on employment-based immigration were comprehensively discussed in the EMN Study *Satisfying Labour Demand through Migration*. The public debate on these topics has not changed substantially since then.

Q7.b. If Yes, please briefly indicate possible impacts of the debate on the national policies.

Maintaining policy at the current level can be seen as one possible result of the debate. At present, it is difficult to find broad political or social support for the promotion of employment-based migration due to the prevailing economic and employment situation.

1.2 Measures

Refer to the legal framework in case relevant changes to labour migration legislation have occurred as compared to the information contained in the EMN Study on Satisfying Labour Demand through Migration.

Q.8. Does your Member State employ concrete measures in order to satisfy the policy goals?

As Finland does not yet employ concrete measures at national level to attract highly qualified and qualified third-country nationals for the purpose of employment, this section will discuss related projects at local, regional and sectoral levels. The forthcoming action plan in relation to the recently adopted Future of Migration 2020 strategy as mentioned in section 1.1, will provide more indications of concrete measures in due time.

Counselling services offered to highly qualified and qualified third-country nationals

Employment and Economic Development Offices

Employment and Economic Development Offices (TE Offices) adopted a new service model at the beginning of 2013. The objectives of the service model reform included improving the services offered to immigrants of various backgrounds and ensuring a harmonised service model, consistent service quality and common operating guidelines across all offices. The new service lines are:

Employment and business services: for jobseekers whose qualifications and skills make them directly employable in the open labour market. This service line also has primary responsibility for business and employer customers.

Development of competence: for jobseekers and individual customers whose employment requires an increase in professional competence and/or support for determining their objectives and available alternatives.

Services related to supported employment: for jobseekers who need more individual support and/or multidisciplinary services to find employment in the open labour market.

Helsinki Region Immigrant Employment Council (HERIEC)

The Helsinki Region Chamber of Commerce and Helsinki Education and Research Area (HERA), which is a consortium of the eight universities and seven universities of applied sciences in the Helsinki metropolitan area, are investigating whether establishing a regional service to help qualified foreign workers and local employers find each other is feasible. The working title for the envisaged council is Helsinki Region Immigrant Employment Council (HERIEC) The regional service would be responsible for supporting the employment of international jobseekers with higher education qualifications and improving related business services. The project is supported by a group of mentors and has patrons representing the senior management of private sector businesses as well as universities. The project's first phase is focused on determining whether establishing a regional service is feasible, which will be followed by identifying potential alternatives for implementing the service.

The project is modelled on a service implemented in Toronto, Canada. In Toronto, a multi-stakeholder organisation comprised of representatives of the authorities, regional municipalities and the private sector promotes the integration of highly qualified immigrants, develops and coordinates business services and participates in the political debate on employment-based immigration.

Individual good practices

Talent Match (www.talentmatch.fi)

Talent Match is a concept developed by the Otaniemi International Network and Technopolis for matching qualified individuals with employers who require their services. While the target group of the Talent Match service is not limited to foreign nationals, the Talent Match events attract a significant number of highly qualified foreign jobseekers. At the Talent Match events, both employers and jobseekers have the opportunity to introduce themselves during "pitching sessions". If a jobseeker is interested in an employer, or vice versa, they can set up a one-on-one meeting during the event. The aim is to establish connections between individuals and businesses that will potentially lead to internships or full-time employment.

The Expat-project (<http://www.expatriation.info/>)

The aim of the Expat-project is to promote the states in the Central Baltic Sea Region, Finland, Sweden, Estonia and Latvia, and to make them attractive as a destination for skilled and educated foreign labour, as it is crucial for the competitiveness of the region. The project seeks to facilitate the improvement of services and networks available to the international talents and their families before their departure from their home country, upon their arrival in the region and during their stay. This means, for example: Ensuring the visibility and accessibility of accurate information on the region and immigration procedures already in the country of origin. Better coordination among the public service providers for all the necessary registration, permits and practical information for newcomers.

DOKTOR –A project for promoting the labour migration of doctors

The regional DOKTOR-project was implemented in 2008-2011 with the aim

of coaching doctors who had moved from the Russian Federation to Finland, to obtain the necessary professional qualifications in order to work as doctors in Finland. The experiences of the project were compiled in a manual called *Lääkäriksi Suomeen* (Work as a doctor in Finland), which was executed by the education and development service of the University of Eastern Finland.

Q8.b. If Yes, are there any measures aimed at facilitating the integration of (highly) qualified third-country nationals?

No.

There are currently no measures specifically aimed at facilitating the integration of highly qualified and qualified third-country nationals.

Q.9. Do public policies exist in your Member State that specifically aim at positively influencing the immigration decision of (highly) qualified third-country nationals?

No, although one tax incentive can be mentioned that concerns the top level management in companies.

Q9.a. If Yes, please also indicate such incentives.

Tax incentives

Persons coming to work in Finland for a period exceeding 6 months and earning in excess of 5800 Euros per month with tasks that require special skills or competencies, can pay tax according to a flat tax rate of 35% instead of the usual progressive taxation. No exact number of persons who use this possibility are available, although it is estimated that only a relatively small number of higher management are concerned.

1.3 Relations with third countries and labour migration agreements

Q.10. Do the policies in your Member State focus on specific third countries?

No.

Finland has concluded a Memorandum of Understanding (MoU) with Vietnam in 2009. The MoU strives to promote co-operation between the countries e.g. in the field of employment, labour policy, labour force education and labour mobility, as well as in questions relating to the promotion of innovation, regional development and sustainable energy solutions and environmental issues. The MoU is more related to aspects of development co-operation and there is no specific mention of the migration of (highly)-qualified labour.

Q.11. Has your Member State entered into labour migration agreements relating to attracting qualified and/or highly qualified third-country nationals to the national territory?

No

Q.12. Has your Member State adopted legislations facilitating labour migration from specific third countries ('country-specific legislation')?

No.

Q.13. Has your Member State entered into other more favourable arrangements with non-EU/EEA countries and/or regions relating to attracting qualified and/or highly qualified third-country nationals to the national territory?

No.

Section 2

Evaluation and Effectiveness of Measures

2.1 Evidence of effectiveness based on statistics

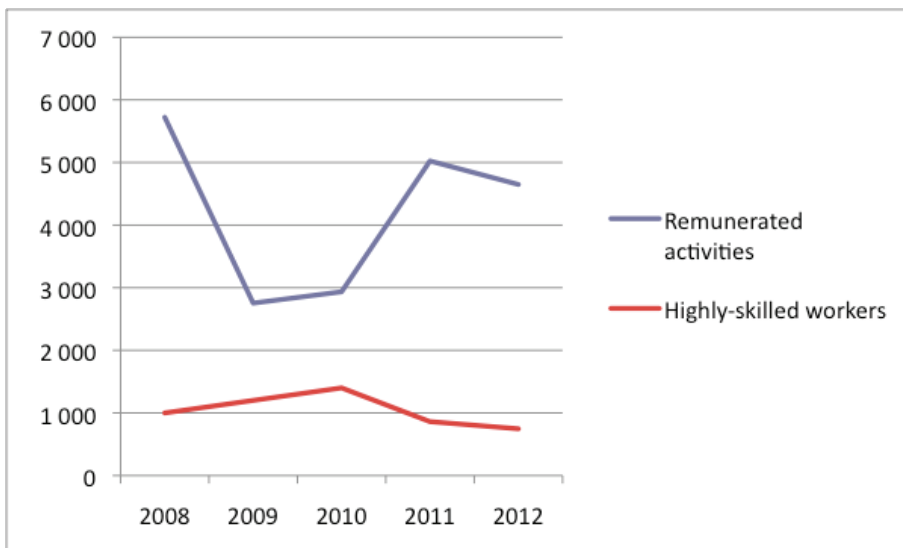
Q.14. Is there any evidence (quantitative and/or qualitative) of a link existing between the measures outlined in Section 1 and the immigration of highly qualified and qualified third-country nationals?

No

No statistical evidence is available due to the fact that Finland does not have an actual strategy or action plan concerning the employment-based migration of highly qualified and qualified third-country nationals specifically. Quantitative data can be used to analyse the trend in the number of highly qualified and qualified migrant workers during the review period, but no reliable causal relationships between the statistics and national strategies or policies can be discerned.

With regard to quantitative data on residence permits, the problem is that statistics on specialists employed in expert duties have only been separately recorded at a national level since 2011. Residence permit data prior to that is unreliable due to specialists employed in expert duties being classified in the group "Other grounds". The figures for first residence permits issued to specialists in 2008-2010 are estimates.

Residence permits for remunerated activities reasons compared with residence permits for highly-skilled workers



Source: Eurostat remunerated activities 2008-2012, Highly-skilled workers 2008-2010 estimates based on national figures, 2011 and 2012 Eurostat remunerated activities, Highly-skilled workers

As the EU Blue Card began being issued in 2012, the figure for that category is available for that year only (4 issued in 2012).

In the case of Finland, according the Finnish National Statistical Office, the Labour Force Survey data, as provided by Eurostat is not very reliable because of the small sample. The tables below are provided by Eurostat and reworked to some extent by the EMN Service Provider.

Employment of Third –Country Nationals in Highly skilled occupations

Employment of Third-Country Nationals in high-skilled occupations (1 000)

Occupation according to ISCO categorisation	2008	2009	2010	2011	2012
OC1 Legislators, senior officials and managers	:	2.1 (u)	:	:	:
OC 2 Professionals	3.3 (u)	4,3	4,8	4,4	5,5
OC 3 Technicians and associate professionals	:	:	:	:	:
Total	6,6	8,3	7,8	6,2	7,5

Source: Eurostat; (u) marks unreliable data

Employment of Third-Country Nationals in high-skilled occupations and sex (1000)

	2008	2009	2010	2011	2012
Male	4,2	4,9	4,9	4 (u)	5,3
Female	2.4 (u)	3.4 (u)	2.9 (u)	2.2 (u)	2.3 (u)
Total	6,6	8,3	7,8	6,2	7,5

Source: Eurostat; (u) marks unreliable data

Employment of Third-Country Nationals in high-skilled occupations and age (1000)

Age breakdown	2008	2009	2010	2011	2012
25-34	2.9 (u)	3.5 (u)	3.2 (u)	3.1 (u)	3.9 (u)
35-44	2.2 (u)	2.4 (u)	2.3 (u)	:	2.1 (u)
45-54	:	:	:	:	:
55-64	:	:	:	:	:
Total	6,6	8,3	7,8	6,2	7,5

Source: Eurostat; (u) marks unreliable data

Regarding the employment of third country nationals in highly-skilled occupations, one can see that there is a peak for the years 2009 and 2010 and a relatively sharp drop in 2011, which at least to some extent correlates with the granted residence permits for highly-skilled workers, i.e. specialists in Finland. Regarding age and sex, the younger age groups and men are dominant.

*Employment of highly-educated third-country nationals***Employment of highly educated Third-Country Nationals (1 000)**

Level of education according to ISCED categorisation	2008	2009	2010	2011	2012
First stage of tertiary education (ISCED level 5)	5,6	6,1	6,1	5,3	5,9
Second stage of tertiary education (ISCED level 6)	:	:	:	:	:
Total	6,0	6,2	6,3	5,8	6,5

Source: Eurostat; (u) marks unreliable data

Employment of highly educated Third-Country Nationals by sex (1000)

Age breakdown	2008	2009	2010	2011	2012
Male	3.2 (u)	3 (u)	3.5 (u)	3.4 (u)	3.5 (u)
Female	2.8 (u)	3.2 (u)	2.8 (u)	2.4 (u)	3 (u)
Total	6	6,2	6,3	5,8	6,5

Source: Eurostat; (u) marks unreliable data

Employment of highly educated Third-Country Nationals by age (1000)

Age breakdown	2008	2009	2010	2011	2012
25-34	:	2.2 (u)	2.6 (u)	2.4 (u)	3 (u)
35-44	2.4 (u)	:	:	:	:
45-54	:	:	:	:	:
55-64	:	:	:	:	:
Total	6	6,2	6,3	5,8	6,5

Source: Eurostat; (u) marks unreliable data

The numbers of highly-educated third country nationals have remained relatively constant during the reference period. The year 2011 exhibits a slight drop, which might be attributed to the overall economic situation, although it is difficult to draw more precise conclusions. Men and women are quite equally distributed, although the data is marked as unreliable.

The recording of statistics on employment-based immigration has been discussed at national level. The National Audit Office of Finland has addressed the matter in a report, stating that there is a need to develop the recording of statistics in this regard. As a result, the Finnish Ministry of Finance assigned Statistics Finland the task of establishing a working group on the development of recording statistics on employment-based migration, particularly with respect to temporary migration on the basis of employment.

National Statistics

Statistics Finland has provided two tables that are presented in the statistical annex (tables 2 and 3). The tables are based on national labour force statistics and use a different ISCO-classification. In the study, ISCO-08 is used and the national statistics are provided in the older ISCO-88 classification, which is more accurate in the Finnish case. As national data is not meant to be used for the study, the tables are presented in the annex. More data is available, although it cannot be published due to the small sample size and reliability issues. For the purpose of analysis, please consult the Finnish EMN Contact Point on the issue.

Q.15. Is there a quota for highly qualified and qualified third-country nationals?

No

Q.16. Is there any evidence (quantitative and/or qualitative) of a link existing between the labour migration agreements (also in the framework of Mobility Partnerships) outlined in Section 1 and the immigration of highly qualified and qualified third-country nationals?

No.

If (statistical) evidence as requested above regarding concrete measures and labour migration agreements is not available, please outline and analyse any other statistics which may provide indications of the effectiveness of the national policies and measures.

2.2 National methods of evaluation

Q.17. Does primary research (using any methods) exist in your Member State evaluating the national policies, related practical measures and labour migration agreements (also in the framework of Mobility Partnerships) implemented to attract highly qualified and qualified third-country nationals?

No

At present there are no actual indicators that could be used to reliably measure the extent of this phenomenon.

2.3 Policy makers' or other stakeholders' (i.e. academics, non-governmental or private sector representatives) experience

Q.18. If evidence (see 2.1 and 2.2) is not available, what is then the national policies makers' or other stakeholders' experience and assessment regarding the (perceived) effectiveness of measures (see also questions under 2.2)?

Section 3 Challenges and Barriers

This section reflects on possible challenges and barriers that may affect the attractiveness of a Member State for highly qualified and qualified third-country nationals' immigration.

3.1 Possible challenges and barriers

Q.19. Have challenges and barriers in your country been identified based on previous research which affect the attractiveness of your Member State for (highly) qualified third-country nationals?

Yes

Challenges and barriers have been discussed in the Valoa project, as part of the ALPO and MATTO projects and in the Expat survey conducted by Uusimaa Regional Council. Public and private sector entities have also brought up many of the issues that have been perceived as problems. They are listed in section Q19.a. under the relevant headings.

Q19.a. If Yes, please indicate these factors.

Salaries and wages

The salaries and wages for skilled third-country nationals are generally perceived as not being very competitive. This has been supported by research as well. (Kaisu Koskela: New Explorations in Finnish migration studies: the emerging case of the skilled migrants; http://www.mshs.univ-poitiers.fr/migrinter/e-migrinter/201005/e-migrinter2010_05_057.pdf). The income level is low compared to the cost of living and the salaries are considerably lower than in other Nordic countries, elsewhere in Europe and in the United States. This also has to do with the comparatively high tax levels and the high costs of living in Finland.

Economic crisis

The current economic situation has also had a big impact on the Finnish labour market. Domestic academic unemployment, i.e. the unemployment

rate of persons who have graduated from higher education institutions, mainly universities is rising fast. In these conditions, it is even harder for e.g. international graduates or other skilled and educated migrants to gain a foothold on the Finnish labour market. Several of the largest manufacturing and it-sector companies have been forced to announce lay-offs, and the general sentiments on the market do not favour recruitment, at least for the time being. Businesses and organisations may also be reluctant to recruit foreign labour when Finnish workers are available.

Language

Language has been named by most respondents and in most studies, as one of the top challenges and barriers that a skilled migrant faces, when he or she wants to work in Finland. E.g. the survey on the Employability of International Graduates Educated in Finnish Higher Education Institutions, that was conducted within the Valoa-project (<http://www.studentintegration.fi/summary/#/1/>) names the lack of adequate Finnish or Swedish language skills as one of the main obstacles to finding a job in Finland.

Public discourse / debate

As mentioned in section Q7.a. public discourse and debate regarding highly-skilled migrants is quite fragmented. There seems to be a tentative agreement that Finland will at some point need more skilled immigrants to work in different sectors, although the debate is fairly polarized. The current economic situation does not favour an objective discourse on the issue, although it remains to be seen how the recently adopted the Future of Migration 2020-strategy will affect the debate in the years to come.

Bureaucracy

The process of entering into Finland and receiving a residence permit is in general perceived as being relatively easy for highly-skilled migrants. This is the view of both employers and the skilled migrants themselves.

Lack of information

Lack of information on different aspects linked to living and working in Finland has been mentioned by several instances as a problem. It is not easy for a skilled migrant or even an employer to quickly access relevant information; therefore several of the projects have concentrated on improving the provision of information (e.g. the MATTO-project, the Valoa-project, and the planned HERIEC-project).

Social and cultural barriers

The working conditions are generally perceived as being good and comparable with the natives. The social and cultural aspects of the society and the work place are more frequently mentioned as challenging issues. E.g. Kaisu Koskela has found in her research (mentioned in the salaries and wages-section above) that skilled migrants in Finland perceive that the Finns are "cold" and not good at including their migrant colleagues or neighbours in their social sphere. One of the main reasons for this is that so few natives or companies and organisations have gained experience in working with foreign employees. These social and multicultural skills take time to develop, which might result in the skilled migrant feeling detached or even unwelcome.

Perception, location and climate

The climate and the location of Finland are mentioned by some as a barrier to attracting skilled migrants to Finland, while others think that these factors are overstated. A more plausible explanation is that Finland is not that well-known in many parts of the world, Finland is not a “globally recognised brand” and there is a lack of awareness of Finland’s strengths and positive aspects.

Q.20. If such evidence is not available, what is then the national policies makers’ or other stakeholders’ experience and assessment regarding the challenges and barriers which affect the attractiveness of your Member State for (highly) qualified third-country nationals?

Section 4 Conclusions

The Synthesis Report will outline the main findings of the Study and present conclusions relevant for policymakers at national and EU level.

Q.21. What conclusions would you draw from your findings that are relevant to the aims of this Focussed Study? Can you identify good practices and lessons learnt with regard to attracting highly qualified and qualified third-country nationals? What is the relevance of your findings to (national and/or EU level) policymakers?

The immigration of highly-qualified third-country nationals and even more so, the attraction of the mentioned group is a new and still very small phenomenon in Finland. The recently adopted Future of Migration 2020-strategy is the first time that the attraction of highly skilled and talented migrants is clearly stated as an aim in an overarching strategy document.

The Finnish IT-sector was the main driver for attracting highly-skilled migrants to work in Finland beginning in the end of the 1990:ies. The pressure from the large employers, mainly Nokia, formed the admission and residence permit procedures for this group in an employer and demand driven direction that ensured a steady flow of qualified workers that could not be found on the domestic labour market.

The present economic situation in Finland does not favour the attraction of skilled migrants at least in the short term, although especially the employers’ organisations keep reminding that the demographic realities show, that Finland needs the immigration of talented foreigners in order to maintain and improve its competitiveness in the future. In the public debate this is offset by the fact that unemployment in Finland is on the rise, and especially academic unemployment is rising fast, making the attraction of immigrants for the purposes of employment, an uneasy subject to address.

The scope of this study addresses issues that have been marginal in Finland, because of the small numbers. Some promising projects and initiatives have been presented, and many of them can be considered good practices that

should be implemented on a larger scale, e.g. the Talent Match events, which bring together employers and highly skilled persons, often immigrants and international graduates. The events provide a forum for the companies and prospective employees to meet and maybe launch a fruitful cooperation.

Research on highly-qualified migrants is picking up in Finland as well, which is a prerequisite in understanding their role and needs. The highly-qualified third-country nationals must be recognized as a group that require another type of approach in e.g. services, information provision and integration measures in order to feel at home and perform well at work in their new host society.

On the national level, a big step has been taken with the adoption of the Future of Migration 2020-strategy. The next step will be the elaboration of action plans that will channel the aims of the strategy towards concrete measures. On the other hand, it is important to discuss facts relating to immigration and employment, the labour market and the economic situation now and in the future. Without popular support, it will be difficult politically to make the necessary decisions to implement the strategy. With a popular sentiment that is negative towards immigration, the attraction of the country as a destination for highly-skilled migrants declines.

FOKUSOITU EMN-TUTKIMUS 1/2013

Osaavan työvoiman houkuttelevuus Suomeen

ISBN 978-952-5920-24-6 (PDF)

Euroopan muuttoliikeverkosto (EMN) perustettiin Neuvoston päätöksellä 14 päivänä toukokuuta 2008 ja se saa taloudellista tukea Euroopan unionilta. Euroopan muuttoliikeverkoston tavoitteena on vastata yhteisön toimielinten sekä jäsenvaltioiden viranomaisten ja laitosten tarpeeseen saada tietoa maahanmuuttoa turvapaikka-asioista tuottamalla ajantasaista, puolueetonta, luotettavaa ja vertailukelpoista tietoa näitä asioita koskevan politiikan suunnittelun tukemiseksi Euroopan unionissa. EMN antaa lisäksi yleisölle tietoa kyseisistä asioista.

Tutkimuksesta vastaavat henkilöt:

Ylitarkastaja Rafael Bärlund (Suomen kansallinen yhteyspiste)

Tulosalueen johtaja Kielo Brewis (Suomen kansallinen yhteyspiste)

Yhteystiedot:

Euroopan muuttoliikeverkosto

Maahanmuuttovirasto

Panimokatu 2 A

00580 HELSINKI

+358 71 873 0431

emn@migri.fi

www.emn.fi

www.emn.europa.eu

Sisällysluettelo

Top-line “Factsheet” (National Contribution)	26
Section 1 National Policies and Measures	27
1.1. Policies	27
1.2. Measures	33
1.3. Relations with third countries and labour migration agreements	35
Section 2 Evaluation and Effectiveness of Measures	36
2.1. Evidence of effectiveness based on statistics	36
2.2. National methods of evaluation	39
2.3. Policy makers’ or other stakeholders’ (i.e. academics, non-govern-mental or private sector representatives) experience	39
Section 3 Challenges and Barriers	40
3.1. Possible challenges and barriers	40
Section 4 Conclusions	42

Top-line “Factsheet” (National Contribution) Executive Summary

(Synthesis Report)

Suomi hyväksyi kesäkuussa 2013 Maahanmuuton tulevaisuus 2020-strategian, joka sisältää maininnan osaavan työvoiman houkuttelemisesta Suomeen, mutta varsinaisia kansallisen tason toimenpideohjelmia, jotka tähtäävät eritoten koulutetun asiantuntijatason työvoiman houkuttelemiseen kolmansista maista ei vielä ole olemassa.

Suomen tutkimus pyrkii nostamaan esiin jo olemassa olevia, alemman tason hankkeita ja tutkimuksia, jotka sivuavat tätä tutkimuksen kohteena olevaa ryhmää.

Suomeen työskentelemään tulevien korkeasti koulutettujen kolmansien maiden kansalaisten määrä on hyvin pieni. Siitä syystä tämä maahanmuuttajaryhmä ei ole ollut kovin suuren huomion kohteena. Luotettavia tilastoja jotka todentavat tälle kohderyhmälle suunnattujen toimenpiteiden vaikuttavuudesta ei ole saatavilla. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on antaa kuva tämänhetkisestä tilanteesta sekä joitain viitteitä tulevasta äskettäin hyväksytyyn Maahanmuuton tulevaisuus 2020-strategian valossa.

Section 1

National Policies and Measures

1.1 Policies

Q.1. Are there national policies in place for the attraction of highly qualified and qualified third-country nationals?

Kyllä, osana laajempaa maahanmuuttostrategiaa, muttei omana aihepiirinään. Suomen hallitus hyväksyi 13.6.2013 Maahanmuuton tulevaisuus 2020-strategian, jonka valmistelusta vastasi työryhmä, johon osallistuivat kaikki keskeiset maahanmuuttoasioiden parissa työskentelevät tahot. Strategian päivittäminen kuului pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelmaan vuodelta 2011.

Työryhmän ehdotuksessa on alla oleva maininta missä nostetaan esiin osavaan työvoiman houkuttelemisen.

”Maahanmuutto tarjoaa osaltaan vastauksen huoltosuhdeongelmaan ja maiden välinen kilpailu osaavista ja uutta luovista työntekijöistä lisääntyy. Kilpailu työntekijöistä lisääntyy globaalisti maiden kilpaillessa siitä, mihin arvonnollisaa tuottavat toiminnot sijoittuvat. **Menestyäkseen kilpailussa Suomen on kyettävä tehokkaasti houkuttelemaan osaavaa työvoimaa.** Tarve korostuu aloilla, joilla työvoimapula on suurin. Lisäksi muusta syystä kuin työn perusteella tänne tulevat maahanmuuttajat on onnistuttava työllistämään nykyistä nopeammin ja paremmin.”

Strategiassa mainitaan korkeasti koulutetut ja erityisasiantuntijat sekä yrittäjät ja todetaan että Suomi tarvitsee aktiivisen, hallitun sekä kohdennetun politiikan työperusteiselle maahanmuutolle. Tarkempia määritelmiä näiden ryhmien osalta tai miten heitä houkuteltaisiin, ei vielä mainita.

Koska strategia vasta hyväksyttiin, konkreettisia toimenpiteitä on lupa odottaa sitten kun strategian puitteissa aletaan laatia toimenpideohjelmia sen toteuttamiseksi.

Vuoden 2012 EMN-tutkimuksessa Kansainvälisten opiskelijoiden maahanmuutto käsiteltiin mm. ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita mahdollisena tulevaisuuden koulutettuna työvoimana Suomessa.

Suomessa on laadittu Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia, joka on laadittu vuosille 2009–2015. Strategia tähtää ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrän lisäämiseen (tavoite 20 000 vuonna 2015, n. 11 000 vuonna 2007). Tämä strategia liittyy välillisesti tutkimuksen aiheeseen, koska ajatuksena on että houkuttelemalla ulkomaisia opiskelijoita Suomeen toivotaan, että he tutkintonsa suorittuaan löytäisivät työtä Suomesta ja siten hyödyttäisivät Suomen työmarkkinoita.

Ulkomaiset opiskelijat mainitaan myös voimavarana valtion kotouttamisohjelmassa vuosille 2012–2015. Lainaus EMN-tutkimuksesta Kansainvälisten opiskelijoiden maahanmuutto: ”Valtion kotouttamisohjelmassa todetaan, että kansainvälisten opiskelijoiden määrän nousun myötä on lisääntynyt keskustelu heidän mahdollisuuksistaan vastata Suomen tulevaisuuden työvoimatarpeisiin. Esillä on ollut esimerkiksi se, missä määrin oppilaitokset huomioivat opiskelijavalintoja eri koulutusaloille tehdessään niitä tarpeita, joita Suomen työmarkkinoilla todennäköisesti tulee olemaan. Suomessa opintonsa suorittaneen henkilön, jonka kotoutuminen ja kielen oppiminen on jo alkanut, katsotaan

lähtökohtaisesti olevan helpompi sitoutua suomalaisiin työmarkkinoihin kuin henkilön, jolle ei ole muodostunut siteitä Suomeen. Kotouttamisohjelmassa esitetään toimenpiteitä kansainvälisten opiskelijoiden työelämään integroitumisen edistämiseksi.”

Työvoiman maahanmuuton toimenpideohjelma, joka esiteltiin marraskuussa 2009 ja jota on kattavammin käsitelty EMN-tutkimuksessa Maahanmuutto työvoimantarpeen täyttäjänä?, on ollut lähimpänä varsinaista kansallista strategiaa.

Työvoiman maahanmuuton toimenpideohjelman toimenpide-ehdotuksia toteuttaa mm. sisäasiainministeriön maahanmuutto-osaston aloittama ja sittemmin työ- ja elinkeinoministeriöön (TEM) siirtynyt Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittama kehittämisohjelma, joka jatkuu aina ohjelmakauden 2013 loppuun saakka. Alla on listattu kehittämisohjelman pääkohdat ja tavoitteet (lähde TEM).

Työvoiman maahanmuuton ESR-kehittämisohjelman tavoitteena on työvoiman maahanmuuttoon liittyvien palveluiden, toimintojen ja prosessien kehittäminen sekä työvoiman maahanmuuton parissa työskentelevien toimijoiden tiedon ja osaamisen lisääminen liittyen ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin eri osa-alueisiin. Kehittämisohjelmaa koordinoi MATTO-tukirakenne, jonka tehtävänä on tukea ja kannustaa projekteja tarjoamalla niille foorumi kokemusten, oppien ja mielipiteiden vaihtoon. MATTO-tukirakenteen tehtävänä on varmistaa projekteissa kehitettyjen mallien ja käytäntöjen levittäminen ja näkyväksi tekeminen.

MATTO-tukirakenteen valtakunnalliset kehittämistavoitteet ovat:

- opastusjärjestelmien luominen ulkomaalaiselle työntekijälle ja ulkomailta rekrytoivalle työnantajalle
- työvoiman maahanmuuton vetovoimatekijöiden määrittely ja työkalujen valmistaminen, sekä
- suomen kielen, kulttuurin ja työelämä-tietouden opintokokonaisuuden valmistelu Suomeen töihin muuttavan tarpeisiin.

On mahdollista että kehitysohjelma jatkuu vuoden 2014 loppuun, jos rahoitusta jatketaan. Vuoden 2013 aikana on kehitetty viestintäsuunnitelmaa sekä työkaluja esim. työnantajille jotka haluavat rekrytoida työvoimaa ulkomailta.

Q1.a. If Yes, please indicate the following:

► National definition of highly qualified third-country nationals, including references to relevant international standards such as ISCED/ISCO and/or salary thresholds;

Ulkomaalaislaki (79§) sisältää määritelmät jonka pohjalta kolmansista maista tulevat korkeasti koulutetut henkilöt voidaan luokitella erityisasiantuntijoiksi. 79§:ssä luetellaan ne kriteerit, jotka kolmannen maan kansalaisen tulee täyttää että hän saa rajoittamattoman työnteko-oikeuden ilman työntekijän oleskelulupaa. 79§ 1. momentissa mainitaan henkilöt jotka työskentelevät yrityksen keski- tai korkeimmassa johdossa, tai muissa erityisosaamista vaativissa tehtävissä.

Nykyinen käytäntö erityisasiantuntijoiden osalta perustuu hallituksen esitykseen uudeksi ulkomaalaislaiksi (HE 28/2003 vp). Merkittävä tähän

vaikuttava tekijä oli suomalaisen IT-alan työvoimantarve joka kohdistui ulkomaisiin IT-alan ammattilaisiin, koska osaavia henkilöitä ei ollut kotimaisilla työmarkkinoilla tarpeeksi. Työvoiman rekrytoinnilla oli kiire ja elinkeinoelämän toiveena oli lupamenettelyn nopeuttaminen juuri erityisasiantuntijoiden osalta. Käytännön määrittelyt erityisasiantuntijoiden osalta tehtiin yhteistyössä Ulkomaalaisviraston (nykyisin Maahanmuuttoviraston) ja työvoimahallinnon toimesta.

Suurin ero korkeasti koulutettujen kolmansien maiden kansalaisten ja muiden kolmansien maiden kansalaisten välillä ilmenee oleskelulupaprosessissa. Ns. tavallisen työntekijän oleskelulupa ratkaistaan kaksivaiheisessa prosessissa, johon kuuluu Maahanmuuttoviraston päätöksen lisäksi, työvoimaviranomaisten tekemä osapäätös, jossa suoritetaan työvoiman saatavuusharkinta.

Erityisasiantuntijan oleskelulupa

Ne ehdot jotka kolmannen maan kansalaisen tulee täyttää, että hänelle voidaan myöntää erityisasiantuntijan oleskelulupa, ovat tarkemmin kuvattu Maahanmuuttoviraston oleskelulupaohjeistuksessa. Erityisasiantuntijoiden osalta oleskelulupaprosessi on yksivaiheinen, jossa Maahanmuuttovirasto tekee asiassa päätöksen.

Ehtoihin kuuluu että työtehtävät ovat vaativia ja että ne edellyttävät korkeakoulutusta. Työtehtävien vaativuutta osoittaa se, että henkilölle maksetaan keskimääräistä korkeampaa palkkaa (bruttona vähintään noin 3 000 euroa kuukaudessa).

Hakemuksesta tulee käydä ilmi että nämä kriteerit täyttyvät. Erityisasiantuntijoita ovat esimerkiksi IT-alan erityisosaajat, korkeakoulututkinnon suorittaneet jonkin erityisalan osaajat tai muut korkeakoulututkinnon suorittaneet henkilöt, jotka tulevat erityistä ammattitaitoa vaativaan tehtävään.

Jokainen oleskelulupahakemus käsitellään erikseen ja käsittelyn aikana arvioidaan täyttyvätkö yllämainitut kriteerit sekä yleiset ehdot oleskeluluvan myöntämiselle.

Erityisasiantuntija EU Sininen kortti

EU:n sinisen kortin edellyttämät vaatimukset ovat kuvattu Ulkomaalaislaissa (81 b§) ja ne perustuvat EU:n erityisosaajadirektiiviin(2009/50/EY). Tarkempi kuvaus käytännöstä löytyy Maahanmuuttoviraston oleskelulupaohjeistuksesta.

Kriteereinä käytetään että työ vaatii korkeaa pätevyyttä ja se edellyttää erityistä ammattipätevyyttä tai erityisosaamista.

Korkea-asteen tutkinto on pakollinen ja siitä tulee esittää selvitys. Palkan tulee bruttona olla vähintään 4 667 euroa kuukaudessa. Tämä on Suomessa noudatettava kansallinen palkkakynnys vuonna 2013 ja se tarkistetaan vuosittain. Palkaksi ei lasketa mahdollisia luontaisetuja eikä päivärahoja. Korkeaa pätevyyttä vaativan työsuhteen tulee olla vähintään vuoden mittainen.

Q1.b. If Yes, do the policies distinguish between highly qualified and qualified third-country nationals?

Ei

Q1.e. If Yes, briefly outline the main features of the policies. Please consider whether the following exists:

- ▶ *Points-based system (i.e. a system that admits third-country nationals who have a sufficient number of qualifications and experiences from a list that typically includes language skills, work experience, education and age¹);*

Ei.

- ▶ *Employer-led system (i.e. a system that allows employers to select the workers they need, subject to, government regulations²);*

Kyllä.

Suomen järjestelmä koulutetun asiantuntijatason työvoiman maahanmuuttoa koskien on työnantajavetoinen. Jos Q1.a.-kohdassa mainitut kriteerit täyttyvät, työnantajan toivomalla työntekijällä ei ole esteitä saada erityisasiantuntijan oleskelulupaa Suomeen.

- ▶ *Hybrid system (i.e. combination of points-based and employer-driven model³);*

Ei

Q.2. Are other groups of third-country nationals included in the national policies on attracting (highly) qualified third-country nationals?

Ei. Muita ryhmiä ei ole suoraan mainittu strategiatasolla, mutta esim. lahjakkaiden ulkomaisten opiskelijoiden houkutteleva laadukkaalla koulutuksella, tutkimuksella sekä suomalaisen työelämän tarjoamilla mahdollisuuksilla on osa Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategiaa vuosille 2009-2015. Kts. myös kohta 1.1.

Q2.a. If Yes, please indicate what other groups are included (i.e. investors, entrepreneurs, international graduates, transferred workers etc.)?

Refer whenever possible to existing EMN studies covering relevant information on these groups.

EMN-tutkimuksessa Kansainvälisten opiskelijoiden maahanmuutto on käsitelty myös ulkomaalaisten opiskelijoiden houkuttelemista Suomeen.

¹ Definition from: <http://www.migrationpolicy.org/pubs/rethinkingpointssystem.pdf>

² Ibid

³ Ibid

Q.3. Do the policies in your Member State focus on specific areas of occupations?

Ei

Q.4. Has the transposition of EU Directives⁴ led to more favourable legislation/measures/conditions for specific groups of (highly) qualified third-country nationals?

Ei.

Kansallinen lainsäädäntö on jo aikaisemmin mahdollistanut esim. erityisasi-
antuntijoiden ja tutkijoiden joustavan pääsyn Suomeen työn perusteella.

Q.5. Are the national policies addressing the aspect of brain drain in the countries of origin?

Kyllä

Q.6. Are the national policies addressing the aspect of brain circulation with the countries of origin?

Kyllä

Q6.a. If Yes (to either of these questions), please briefly indicate how the national policies address these aspects, supporting your answers with reference to research or any other sources of information.

Vuoden 2010 EMN-tutkimuksissa Maahanmuutto työvoiman tarpeen täyttäjänä ja Tilapäinen ja kiertomuutto (Satisfying Labour Demand through Migration; Temporary and Circular Migration) käsiteltiin aivovuoto- sekä aivokier-
toaspekteja.. Alla oleva kappale on Suomen EMN-yhteyspisteen tuottamasta yhteisjulkaisusta Maahanmuutto työvoiman tarpeen täyttäjänä johon sisällytettiin myös tilapäistä ja kiertomuuttoa koskevan tutkimuksen kansallinen kontribuutio:

”Lähtömaan kanssa tehtävä yhteistyö aivovuodon torjumiseksi ja kehityksen edistämiseksi lähtömaassa on huomioitu Suomen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa vuodelta 2006. Maahanmuuttopoliittisen ohjelman 3. poliittikalinjauksessa asetetaan tavoitteeksi lisätä ”työvoiman liikkuvuutta koskevaa yhteistyötä erityisesti EU-maiden, lähialueiden sekä muiden Suomen kanalta merkittävien työvoiman lähtömaiden kanssa”. Yhteistyön tavoitteena on hallitun maahanmuuton edistäminen ja Suomeen rekrytoinnin tukeminen. Maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa nostetaan myös esiin aivovuodon kielteiset vaikutukset lähtömaalle ja toisaalta myös aivokierron tuomat mahdollisuudet.”

Sisäministeriö on raportissaan, joka käsittelee työvoiman maahanmuuton edistämistä ja yhteistyötä lähtömaiden kanssa, todennut että maastamuu-
tolla voi olla kielteisiä vaikutuksia lähtömaissa, varsinkin jos suuria määriä ihmisiä rekrytoidaan ulkomaille yhteiskunnan toiminnalle elintärkeiltä aloilta,

⁴ E.g. EU Blue Card Directive and Researchers Directive

kuten sairaanhoito- ja terveysalalta. Raportissa todetaan myös että aktiivisia rekrytointikampanjoita ei tule kohdistaa sellaisiin ammattiryhmiin, joiden maastamuutto voisi vaarantaa yhteiskunnan kehityksen lähtömaissa.

Q.7. Have your national policies been the subject of public debate?

Kyllä

Q7.a. If Yes, please briefly indicate the main features of the policies which were debated as well as the reasons for such debate and the level at which these occurred (e.g. Parliament, society, media). Please support your answer with reference to research or any other sources of information.

Työperusteisesta maahanmuutosta ja varsinkin sen edistämisestä käytävä julkinen keskustelu on ollut varsin kärjistynyttä ja asenteellista. Vastakkaisien kantojen välillä on ollut vain vähän rakentavaa pohdintaa. Lähinnä Elinkeinoelämän keskusliiton ja muiden etujärjestöjen, kuten ammattiliittojen, ja näihin tahoihin liitoksissa olevien tutkimuslaitosten toimesta käydyssä keskustelussa elinkeinoelämä on painottanut työvoiman maahanmuuton tärkeyttä tulevaisuuden työvoiman tarpeen ja talouskasvun mahdollistamisen nimissä. Ammattiliitot ja -järjestöt ovat olleet vastakkaisella kannalla, koska kotimainen työttömyysaste on suhteellisen korkea ja tällä hetkellä suunta on kasvamaan päin. Yhteinen sävel koskee jo Suomessa asuvia maahanmuuttajia, heidät kaikki keskustelun osapuolet haluavat saada nopeasti työelämän piiriin.

Koulutetun asiantuntijatason maahanmuutto ei juuri ole ollut itsenäisenä aiheena esillä keskusteluissa, koska sen osuus maahanmuutosta on alhainen. Tällä hetkellä viimeisimmät luvut osoittavat että akateemisesti koulutettujen työttömyysaste on Suomessa kovassa nousussa mikä ei ole omiaan edistämään tämän tyyppisen maahanmuuton lisäämistä EU:n ulkopuolelta.

Poliittisen tason keskustelu aiheesta on varovaista ja voinee olettaa että suuria avauksia ei tämänhetkisessä taloustilanteessa ole odotettavissa. Vuoden 2011 eduskuntavaalien alla puolueista varsinkin vasemmistopuolueet sekä Perussuomalaiset painottivat että kotimainen työvoima on asetettava ulkomaisen työvoiman maahanmuuton edelle.

EMN-tutkimuksessa *Maahanmuutto työvoiman tarpeen täyttäjänä* käsiteltiin kattavasti eri työmarkkinatoimijoiden ja poliittisten tahojen kantoja sekä mediassa käytyä keskustelua työperäisestä maahanmuutosta. Tällä hetkellä käytävä keskustelu ei ole oleellisesti muuttuneet siltä osin.

Q7.b. If Yes, please briefly indicate possible impacts of the debate on the national policies.

Politiikan säilyttäminen nykytasolla voitaneen katsoa yhdeksi mahdolliseksi vaikutukseksi käydystä keskustelusta. Tällä hetkellä lienee aika hankalaa löytää laajempaa poliittista tai yhteiskunnallista kannatusta työperusteisen maahanmuuton edistämiseksi talous- ja työttömyystilanteen takia.

1.2 Measures

Refer to the legal framework in case relevant changes to labour migration legislation have occurred as compared to the information contained in the EMN Study on Satisfying Labour Demand through Migration.

Q.8. Does your Member State employ concrete measures in order to satisfy the policy goals?

Koska Suomella ei valtiotasolla ole varsinaisia konkreettisia toimenpiteitä koulutetun asiantuntijatasen työvoiman houkuttelemiseksi, tässä osiossa esitellään alue- ja paikallistason hankkeita tällä saralla.

Koulutetulle asiantuntijatasen työvoimalle tarjotut neuvontapalvelut

TE-toimistot

Työ- ja elinkeinotoimistojen palvelumalli uudistuivat vuoden 2013 alusta. Uudistuksen yhtenä tavoitteena on myös parantaa eritaustaisille maahanmuuttajille tarjottavia palveluita sekä yhdenmukaisen palvelumallin, tasalaatuisten palveluiden ja toimintalinjausten varmistaminen kaikissa toimipaikoissa. Uudet palvelulinjat ovat:

Työnvälitys- ja yrityspalvelut: asiakkaana työnhakija, jonka ammattitaito ja osaaminen tarjoavat edellytykset sijoittua suoraan avoimille työmarkkinoille. Tällä palvelulinjalla on pääasiallinen vastuu yritys- ja työnantaja-asiakkaista.

Osaamisen kehittämispalvelut: asiakkaana työnhakija/henkilöasiakas, jonka työllistyminen edellyttää ammatillisen osaamisen lisäämistä ja/tai tukea tavoitteiden ja vaihtoehtojen selvittämisessä.

Tuetun työllistymisen palvelut: asiakkaana työnhakija, joka tarvitsee keskimääräistä enemmän yksilöllistä tukea ja /tai moniammatillista palvelua työllistyäkseen avoimille työmarkkinoille.

Helsinki Region Immigrant Employment Council eli HERIEC

Helsingin seudun kauppakamari ja HERA eli metropolialueen ammattikorkeakoulut ja yliopistot selvittävät, miten ulkomaalaiset osaajat ja yritykset löytäisivät paremmin toisensa. Kauppakamari ja HERA tutkivat, onko mahdollista perustaa seudullinen palvelu. Seudullisen palvelun tehtävänä olisi parantaa korkeakoulutettujen kansainvälisten osaajien työllistymistä ja niihin liittyviä yrityspalveluja. Selvitystyötä tukee ns. yritysviisasten ryhmä ja hankkeella on suojelijoina johtajatasen henkilöitä niin yksityiseltä kuin myös yliopiston puolelta. Ensivaiheessa selvitetään jos seudullisen palvelun perustamiselle on edellytyksiä ja sen jälkeen selvitetään palvelun toteutumisvaihtoehtoja.

Selvitystyön mallina käytetään Kanadan Torontossa toteutettua palvelua. Siinä viranomaisista, kaupungeista ja yksityissektorin toimijoista koostuva organisaatio edistää korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työelämään integroitumista, kehittää ja koordinoi yrityspalveluja sekä osallistuu työperäistä maahanmuuttoa koskevaan politiikkakeskusteluun.

Yksittäiset hankkeet ja käytänteet

Talent Match(<http://talentmatch.fi/>)

Talent Match on Otaniemi International Networkin ja Technopoliksen kehittämä konsepti, jonka tarkoituksena on saattaa yhteen osaavat henkilöt/työntekijät niitä tarvitsevien yritysten/työnantajien kanssa. Talent Matchin kohderyhmänä eivät ole pelkästään ulkomaalaiset, mutta Talent Matchin järjestämät tapahtumat houkuttelevat paljon ulkomaalaisia korkeasti koulutettuja työnhakijoita. Talent Match-tapahtumissa niin työnantajat kuin työtä hakevat saavat tilaisuuden esittäytyä ns. "pitching sessioiden" aikana ja jos esim. jokin yritys kiinnostaa työnhakijaa, hänellä on mahdollisuus järjestää kahdenkeskinen tapaaminen yrityksen kanssa tapahtuman aikana. Sama toimii myös toisin päin eli jostakin paikalla olevasta henkilöstä kiinnostunut yritys voi pyytää kyseistä henkilöä tapaamiseen. Tavoitteena on että henkilön ja yrityksen välillä saadaan hyvä yhteys, joka mahdollisesti johtaa esim. harjoittelupaikkaan tai jopa työpaikkaan.

Expat-hanke (<http://www.expatproject.info/>)

Expat-hankkeen tavoitteena on tehdä Itämeren alueen maat; Suomi, Ruotsi, Viro ja Latvia seutuna tutuiksi ja houkutteleviksi koulutetulle asiantuntijatasoisen työvoimalle, koska tämänkaltaisen työvoiman saannin turvaaminen on tärkeää kilpailukyvyn turvaamiselle. Keinoina käytetään kohdennettua tiedotusta, tiedon saatavuuden kehittämistä esim. liittyen hallinnollisiin käytäntöihin eri maissa sekä muuhun arjessa ja vapaa-ajalla tarvittavaan hyödylliseen tietoon, jotta alueelle tulevat henkilöt voivat jo ennen tuloaan muodostaa käsityksen siitä mitä mahdollisuuksia eläminen ja työskenteleminen kyseisissä maissa tarjoaa.

DOKTOR - Lääkäreiden työperäisen maahanmuuton edistäminen-hanke

Vuosina 2008-2011 toteutetussa alueellisessa DOKTOR-hankkeessa valmentettiin Venäjältä muuttaneita lääkäreitä pätevoitymään lääkäreiksi Suomeen. Hankkeen kokemusten pohjalta valmistui Lääkäriksi Suomeen-opas, joka toteutettiin Itä-Suomen yliopiston Koulutus- ja kehittämisspalvelu Aducaten toimesta.

Q8.b. If Yes, are there any measures aimed at facilitating the integration of (highly) qualified third-country nationals?

Ei.

Koulutetulle asiantuntijatasoisen työvoimalle ei ole tällä hetkellä tarjolla kohdennettuja kotouttamistoimenpiteitä.

Q.9. Do public policies exist in your Member State that specifically aim at positively influencing the immigration decision of (highly) qualified third-country nationals?

Ei, mutta yksi verohelpotus voidaan mainita joka koskee yritysten ylintä johtoa.

Q9.a. If Yes, please also indicate such incentives.*Verohelpotukset*

Henkilö joka tulee Suomeen työskentelemään yli kuuden kuukauden ajaksi ja tienaa yli 5800 euroa kuukaudessa ja jonka työtehtävät vaativat erityisosaamista ja pätevyyttä, voi maksaa veroja 35% tasaveroasteen mukaan, normaalin progressiivisen verotuksen sijaan. Tätä mahdollisuutta hyödyntävien henkilöiden tarkka määrä ei ole tiedossa, mutta arvioiden mukaan tämä koskee vain suhteellisen pientä määrää yritysten ylintä johtoa.

1.3 Relations with third countries and labour migration agreements

Q.10. Do the policies in your Member State focus on specific third countries?

Ei.

Suomi on solminut Vietnamin kanssa yhteistyöpöytäkirjan (Memorandum of Understanding) v. 2009. Sopimuksen pohjalta on tarkoitus edistää maiden välistä yhteistyötä esimerkiksi työllisyyden, työpolitiikan, työvoimakoulutuksen ja työvoiman liikkuvuuden alalla sekä kysymyksissä, jotka liittyvät innovatiivisuuden edistämiseen, alueiden kehittämiseen, kestäviin energiaratkaisuihin ja ympäristökysymyksiin. Yhteistyöpöytäkirja liittyy enemmän kehityspoliittisiin näkökulmiin, eikä siinä ole mainittu esim. koulutetun työvoiman maahanmuuttoa.

Q.11. Has your Member State entered into labour migration agreements relating to attracting qualified and/or highly qualified third-country nationals to the national territory?

Ei

Q.12. Has your Member State adopted legislations facilitating labour migration from specific third countries ('country-specific legislation')?

Ei.

Q.13. Has your Member State entered into other more favourable arrangements with non-EU/EEA countries and/or regions relating to attracting qualified and/or highly qualified third-country nationals to the national territory?

Ei.

Section 2

Evaluation and Effectiveness of Measures

This section reflects on the effectiveness of national measures as described in Section 1 and the methods used for evaluation. This analysis shall help to identify good practices and lessons learnt in Section 4.

2.1 Evidence of effectiveness based on statistics

Q.14. Is there any evidence (quantitative and/or qualitative) of a link existing between the measures outlined in Section 1 and the immigration of highly qualified and qualified third-country nationals?

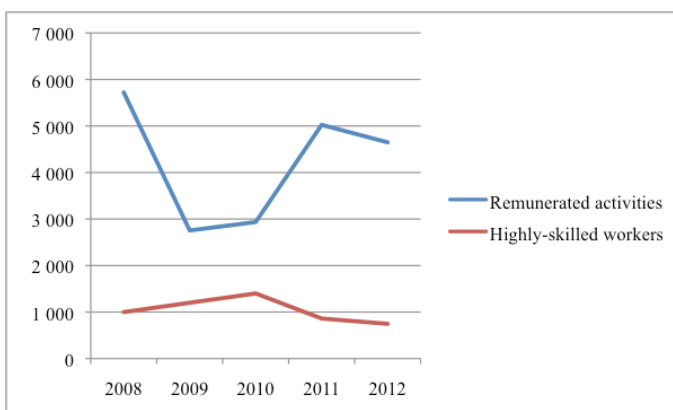
Ei

Koska varsinaista strategiaa tai pelkästään koulutettua asiantuntijatasen työvoimaa koskevia toimenpideohjelmia ei ole olemassa, niin tilastojen avulla ilmiötä ei voi todentaa. Lukujen avulla voidaan seurata koulutetun asiantuntijatasen työvoiman määrän kehittymistä tarkastelujaksolla, mutta suoraa syy-seuraus-suhdetta strategia- tai politiikkalinjauksiin ei luotettavasti voi todeta.

Oleskelulupatilastoihin liittyen ongelmana on että erityisasiantuntijoita on tilastoitu kansallisesti vasta vuodesta 2011 eteenpäin omana ryhmänään. Sitä edeltävältä ajalta oleskelulupatilastot eivät tältä osin ole luotettavia, koska erityisasiantuntijat tilastoitiin ryhmään muu peruste. Vuosilta 2008-2010 erityisasiantuntijoiden lukumäärät ensimmäisten oleskelulupien osalta ovat arvioita.

EU:n sinisen korttia on myönnetty vuodesta 2012 alkaen, joten siltä luku on saatavilla vain kyseiseltä vuodelta (4 myönnetty 2012).

Myönnetyt oleskeluluvat työnteon perusteella (remunerated activities) sekä erityisasiantuntijoille (highly-skilled workers) 2008-2012



Source: Eurostat remunerated activities 2008-2012
Highly-skilled workers 2008-2010 estimates based on national figures, 2011 and 2012 Eurostat remunerated activities, Highly skilled workers

Suomen osalta Tilastokeskus toteaa että, Työvoimatutkimuksen (Labour Force Survey) tilastot, jotka Eurostat on toimittanut, eivät ole kovin luotettavia pienen otoksen takia. Alla olevat taulukot on toimittanut Eurostat ja EMN-verkoston palvelun tarjoaja on muokannut niitä jonkin verran.

Kolmansien maiden kansalaisten työllisyys erityisosaamista vaativissa ammateissa

Employment of Third-Country Nationals in high-skilled occupations (1 000)

Occupation according to ISCO categorisation	2008	2009	2010	2011	2012
OC1 Legislators, senior officials and managers	:	2.1 (u)	:	:	:
OC 2 Professionals	3.3 (u)	4,3	4,8	4,4	5,5
OC 3 Technicians and associate professionals	:	:	:	:	:
Total	6,6	8,3	7,8	6,2	7,5

Source: Eurostat; (u) marks unreliable data
(ISCO: International Standard Classification of Occupations, Kansainvälinen työjärjestö, ILO)

Employment of Third-Country Nationals in high-skilled occupations and sex (1000)

	2008	2009	2010	2011	2012
Male	4,2	4,9	4,9	4 (u)	5,3
Female	2.4 (u)	3.4 (u)	2.9 (u)	2.2 (u)	2.3 (u)
Total	6,6	8,3	7,8	6,2	7,5

Source: Eurostat; (u) marks unreliable data

Employment of Third-Country Nationals in high-skilled occupations and age (1000)

Age breakdown	2008	2009	2010	2011	2012
25-34	2.9 (u)	3.5 (u)	3.2 (u)	3.1 (u)	3.9 (u)
35-44	2.2 (u)	2.4 (u)	2.3 (u)	:	2.1 (u)
45-54	:	:	:	:	:
55-64	:	:	:	:	:
Total	6,6	8,3	7,8	6,2	7,5

Source: Eurostat; (u) marks unreliable data

Kolmansien maiden kansalaisten työllisten määrä erityisosaamista vaativissa ammateissa on tarkastelujakson aikana korkeimmillaan vuosina 2009 ja 2010, kun taas vuonna 2011 määrät ovat laskeneet hieman. Tämä korreloi ainakin osittain erityisasiantuntijoille myönnettyjen oleskelulupien määrän kanssa. Ikä- ja sukupuolijakauman osalta nuoremmat ikäryhmät sekä miehet ovat parhaiten edustettuna.

*Korkeasti koulutettujen kolmansien maiden kansalaisten työllisyys***Employment of highly educated Third-Country Nationals (1 000)**

Level of education according to ISCED categorisation	2008	2009	2010	2011	2012
First stage of tertiary education (ISCED level 5)	5,6	6,1	6,1	5,3	5,9
Second stage of tertiary education (ISCED level 6)	:	:	:	:	:
Total	6,0	6,2	6,3	5,8	6,5

Source: Eurostat; (u) marks unreliable data
(ISCED: International Standard Classification of Education, UNESCO)

Employment of highly educated Third-Country Nationals by sex (1000)

Age breakdown	2008	2009	2010	2011	2012
Male	3.2 (u)	3 (u)	3.5 (u)	3.4 (u)	3.5 (u)
Female	2.8 (u)	3.2 (u)	2.8 (u)	2.4 (u)	3 (u)
Total	6	6,2	6,3	5,8	6,5

Source: Eurostat; (u) marks unreliable data

Employment of highly educated Third-Country Nationals by age (1000)

Age breakdown	2008	2009	2010	2011	2012
25-34	:	2.2 (u)	2.6 (u)	2.4 (u)	3 (u)
35-44	2.4 (u)	:	:	:	:
45-54	:	:	:	:	:
55-64	:	:	:	:	:
Total	6	6,2	6,3	5,8	6,5

Source: Eurostat; (u) marks unreliable data

Koulutustason mukaan tarkasteltuna korkeasti koulutettujen kolmansien maiden kansalaisten työllisyys on pysynyt verrattain tasaisena tarkastelujakson aikana. Vuonna 2011 tapahtui pieni lasku, mikä voi johtua yleisestä taloustilanteesta, mutta tarkempia johtopäätöksiä on vaikea vetää. Miehet ja naiset ovat aika tasaisesti edustettuna, mutta tulee ottaa huomioon että tiedot ovat merkitty epäluotettaviksi.

Työperusteisen maahanmuuton tilastointi ylipäättään on ollut esillä valtiotasolla. Valtiotalouden tarkastusvirasto on käsitellyt asiaa raportissaan ja toteaa että tilastoinnin kehittämiseksi on tarvetta. Tämän johdosta valtiovarainministeriö antoi työ- ja elinkeinoministeriön myötävaikutuksella Tilastokeskukselle tehtäväksi perustaa työryhmä, joka käsittelee työperusteisen maahanmuuton tilastoinnin kehittämistä, varsinkin tilapäisen oleskelun osalta

Kansallisia tilastoja

Tilastokeskus on toimittanut kaksi taulukkoa, jotka on esitetty tutkimuksen tilastoliitteessä (taulukot 2 ja 3). Taulukot on koottu kansallisista työssäkäyntitilastoista ja eri ISCO-luokitusta käyttäen. Tutkimuksessa käytetyn ISCO-08 luokituksen sijaan on käytetty vanhempaa ISCO-88 luokitusta, joka mahdollisti tarkemman tarkastelun. Koska kansallisia tilastoja ei voi tässä tapauksessa käyttää EU-vertailussa, ne on esitetty erillään tutkimuksen luvuista. Tilastodataa löytyy tarkemmalla tasolla, mutta sitä ei valitettavasti voida julkaista pienen otoksen ja luotettavuusaspektien takia. Analyysitarkoituksia varten asiaa voi tiedustella Suomen EMN-yhteyspisteeltä.

Q.15. Is there a quota for highly qualified and qualified third-country nationals?

Ei

Q.16. Is there any evidence (quantitative and/or qualitative) of a link existing between the labour migration agreements (also in the framework of Mobility Partnerships) outlined in Section 1 and the immigration of highly qualified and qualified third-country nationals?

Ei.

If (statistical) evidence as requested above regarding concrete measures and labour migration agreements is not available, please outline and analyse any other statistics which may provide indications of the effectiveness of the national policies and measures.

2.2 National methods of evaluation

Q.17. Does primary research (using any methods) exist in your Member State evaluating the national policies, related practical measures and labour migration agreements (also in the framework of Mobility Partnerships) implemented to attract highly qualified and qualified third-country nationals?

Ei

Vielä ei ole olemassa varsinaisia indikaattoreita, joiden avulla ilmiötä voisi luotettavasti mitata.

2.3 Policy makers' or other stakeholders' (i.e. academics, non-governmental or private sector representatives) experience

Q.18. If evidence (see 2.1 and 2.2) is not available, what is then the national policies makers' or other stakeholders' experience and assessment regarding the (perceived) effectiveness of measures (see also questions under 2.2)?

Section 3

Challenges and Barriers

This section reflects on possible challenges and barriers that may affect the attractiveness of a Member State for highly qualified and qualified third-country nationals' immigration.

3.1 Possible challenges and barriers

Q.19. Have challenges and barriers in your country been identified based on previous research which affect the attractiveness of your Member State for (highly) qualified third-country nationals?

Kyllä

Haasteita ja esteitä on käsitelty mm. Valoa-hankkessa, ALPO- ja MATTO-hankkeiden yhteydessä sekä Uudenmaan liiton Expat-selvityksessä. Tämän lisäksi valtiolliset sekä yksityissektorin toimijat ovat maininneet samoja asioita, joita on koettu ongelmina. Nämä asiat on listattu alla kohdassa Q19.a.

Q19.a. If Yes, please indicate these factors.

Palkkataso

Yleisesti ottaen koulutettujen kolmansien maiden kansalaisten palkkataso ei koeta kovin kilpailukykyiseksi. Tämän tueksi löytyy myös tutkimustietoa. (Kaisu Koskela: New Explorations in Finnish migration studies: the emerging case of the skilled migrants; http://www.mshs.univ-poitiers.fr/migrinter/e-migrinter/201005/e-migrinter2010_05_057.pdf). Tulotaso on matala suhteutettuna elinkustannuksiin ja palkat ovat matalammat kuin muissa Pohjoismaissa, muualla Euroopassa ja Yhdysvalloissa. Tähän vaikuttavat myös verrattain korkea verotaso ja korkeat asumiskustannukset Suomessa.

Talouskriisi

Tämänhetkiselällä taloustilanteella on ollut suuri vaikutus Suomen työmarkkinoilla. Kotimainen akateeminen työttömyys, eli korkeakoulututkinnon suorittaneiden henkilöiden työttömyysaste, on kovassa nousussa. Tässä tilanteessa tutkinnon suorittaneiden ulkomaalaisten ja koulutettujen maahanmuuttajien on vielä vaikeampaa saada jalansijaa Suomen työmarkkinoilla. Monet suuret teollisuus- ja IT-alan yritykset ovat ilmoittaneet työvoiman vähennyksistä ja yleinen ilmapiiri markkinoilla ei tue rekrytointia ainakaan tällä hetkellä. Yritykset ja organisaatiot ovat haluttomia rekrytoimaan ulkomaista työvoimaa kun kotimaista työvoimaa on saatavilla.

Kieli

Kieli on useissa kyselyissä mainittu suurimmaksi esteeksi ja haasteeksi ulkomaalaiselle koulutetulle henkilölle joka haluaa työskennellä Suomessa. Esim. Valoa-hankkeen yhteydessä tehty kysely "Employability of International Graduates Educated in Finnish Higher Education Institutions" (<http://www.studentintegration.fi/summary/#/1/>) nimesi suomen tai ruotsin kielen puutteellisen osaamisen pääasialliseksi esteeksi työllistymiselle.

Julkinen keskustelu

Kuten kohdassa Q7.a. todetaan, julkinen keskustelu ulkomaalaista koulutettua asiantuntijatason työvoimaa koskien on aika jakautunut. Jonkinlainen yhteisymmärrys siitä, että Suomi tulee jossain vaiheessa tarvitsemaan enemmän koulutettuja maahanmuuttajia työskentelemään eri sektoreilla, on olemassa mutta keskustelu on aika kärjistynyt. Tämänhetkinen taloustilanne ei edistä objektiivista keskustelua asiassa ja aika näyttää miten äskettäin hyväksytty Maahanmuuton tulevaisuus 2020-strategia tulee vaikuttamaan keskusteluun.

Byrokratia

Maahantulo Suomeen ja oleskeluluvan saaminen koetaan yleisesti ottaen suhteellisen helpoksi korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien keskuudessa. Näkemyksen jakavat niin työnantajat kuin koulutetut maahanmuuttajat.

Tiedon puute

Moni taho on maininnut ongelmana tiedon puutteen koskien asumista ja työskentelyä Suomessa. Tärkeän tiedon löytämisen ovat kokeneet ongelmaksi niin koulutetut maahanmuuttajat kuin heidän työnantajansa. Tästä syystä useat projektit ovat keskittyneet tiedon saannin parantamiseen (MATTO-hanke, Valoa-hanke sekä suunniteltu HERIEC-hanke).

Sosiaaliset ja kulttuuriset esteet

Työolot koetaan yleisesti ottaen hyviksi ja vertailukelpoisiksi kantaväestön kanssa. Sosiaaliset ja kulttuuriset aspektit yhteiskunnassa ja työpaikoilla on useammin koettu haastaviksi. Esim. Kaisu Koskela on tutkimuksessaan (mainittu palkkataso-kohdassa yllä) saanut selville että koulutetut maahanmuuttajat kokevat suomalaiset "kylmiksi" ja että he eivät oikein osaa sisällyttää ulkomaalaisia työtovereitaan tai naapureitaan lähipiiriinsä. Yksi syy tähän on että niin harvalla kantaväestöön kuuluvalla tai yrityksillä ja organisaatioilla on kokemusta ulkomaalaisten kanssa työskentelemisestä. Näiden sosiaalisten ja monikulttuuristen taitojen kehittäminen vie aikaa ja voi saada koulutetun maahanmuuttajan tuntemaan itsensä ulkopuoliseksi tai jopa ei-tervetulleeksi.

Mielikuvat, sijainti ja ilmasto

Jotkut vastaajat ovat maininneet ilmaston ja Suomen sijainnin esteenä koulutettujen maahanmuuttajien houkuttelemiselle kun taas toiset kokevat että näitä seikkoja on korostettu liikaa. Uskottavampi selitys on että

Suomea ei tunneta kovin hyvin eri puolilla maailmaa, Suomi ei ole "globaalisti tunnettu brändi" eikä Suomen vahvuuksista ja myönteisistä puolistista ei ole tietoa.

Q.20. If such evidence is not available, what is then the national policies makers' or other stakeholders' experience and assessment regarding the challenges and barriers which affect the attractiveness of your Member State for (highly) qualified third-country nationals?

Section 4 Conclusions

The Synthesis Report will outline the main findings of the Study and present conclusions relevant for policymakers at national and EU level.

Q.21. What conclusions would you draw from your findings that are relevant to the aims of this Focussed Study? Can you identify good practices and lessons learnt with regard to attracting highly qualified and qualified third-country nationals? What is the relevance of your findings to (national and/or EU level) policymakers?

Kolmansista maista tulevien koulutetun asiantuntijatason työntekijöiden maahanmuutto, ja etenkin heidän houkuttelemisensa Suomeen on uusi ja vielä hyvin vähäinen ilmiö. Äskettäin hyväksytty Maahanmuuton tulevaisuus 2020-strategia on ensimmäinen kattava strategia-asiakirja, jossa korkeasti koulutettujen asiantuntijatason maahanmuuttajien houkuttelevaaminen Suomeen on mainittu yhtenä tavoitteista.

1990-luvulla korkeasti koulutettuja ja päteviä maahanmuuttajia houkutteli Suomeen pääasiassa IT-sektori. Suurten työnantajien, lähinnä Nokian, painostus vaikutti siihen että maahantulo- ja oleskelulupaprosessit muotoutuivat tämän ryhmän osalta työnantajavetoiseen ja työvoiman tarpeen määrittämään suuntaan, jolla varmistettiin osaavan työvoiman saatavuus, kun kotimaan tarjonta ei pystynyt sitä kattamaan.

Tämänhetkinen taloustilanne ei ole otollinen koulutettujen maahanmuuttajien Suomeen houkuttelemiselle, vaikka erityisesti työnantajajärjestöt muistuttavat demograafisesta kehityksestä joka osoittaa, että Suomi tulee tarvitsemaan lahjakkaita maahanmuuttajia, jotta maan kilpailukykyä ylläpidetään ja kyetään kehittämään tulevaisuudessa. Julkisessa keskustelussa vasta-argumenttina korkeasti koulutetun työvoiman houkuttelemiselle nähdään työttömyyden kasvu, joka myös koskee akateemisen loppuututkinnon omaavia. Aiheesta on täten tullut poliittisesti arka.

Tämä tutkimus koskee aihepiiriä joka on toistaiseksi ollut melko marginaalinen Suomessa pienten hakijamäärien takia. Joitain lupaavia projekteja ja aloitteita on jo esitelty ja monia niistä voi pitää hyvinä käytänteinä, joita voisi implementoida myös suuremmassa mittakaavassa. Esimerkkinä Talent Match-tapahtumat, jotka tuovat yhteen työnantajat ja korkeasti koulutetut henkilöt, jotka useasti ovat maahanmuuttajia tai kansainvälisiä opiskelijoita jotka ovat suorittaneet tutkinnon Suomessa. Tämän kaltaiset tapahtumat tarjoavat foorumin jossa yritykset ja työnhakijat voivat tavata toisiaan ja mahdollisesti löytää yhteisen sävelen.

Korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia tutkitaan aiempaa enemmän ja se on myös edellytys tämän maahanmuuttajaryhmän tarpeiden ja roolin ymmärtämiselle. Tämä ryhmä edellyttää toisenlaista lähestymistapaa, esim. palveluiden, tiedontarpeen ja kotoutumistoimenpiteiden osalta, jotta he voivat tuntea itsensä tervetulleiksi ja suoriutua parhaalla mahdollisella tavalla työelämässä sekä yhteiskunnassa ylipäätään.

Kansallisella tasolla Maahanmuuton tulevaisuus 2020-strategian hyväksyminen on suuri harppaus eteenpäin. Seuraava askel tulee olemaan toimenpideohjelmien laatiminen, jotka kanavoivat strategian tavoitteet konkreettisiksi toimenpiteiksi. Toisaalta on tärkeää keskustella avoimesti maahanmuuttoon, työllisyyteen ja taloustilanteeseen liittyvistä tosiasioista nyt ja tulevaisuudessa. Ilman yleisen mielipiteen tukea, on poliittisesti hankalaa tehdä tarvittavat päätökset strategian toimeenpanemiseksi. Maahanmuuttovastainen ilmapiiri on myös ollut omiaan heikentämään maan houkuttelevuutta koulutetun asiantuntijatasoisen maahanmuuttajien silmissä.

1. First residence permits issued for relevant remunerated activities

Table 1.1: Overall trend of first permits issued to third-country nationals for remunerated activities (migr_resocc)

	2008	2009	2010	2011	2012
Total number of first permits issued for remunerated activities	5 722	2 754	2 935	5 024	4 649

Source: Eurostat Remunerated activities 2008-2012

Table 1.2: First permits issued to third-country nationals for remunerated activities by reason (migr_resocc)

	2008	2009	2010	2011	2012
Remunerated activity reasons: Highly skilled workers	1000*	1200*	1400*	861	747
Remunerated activity reasons: EU Blue Card	n/a	n/a	n/a	n/a	4

Source: *2008-2010 estimation, Finnish Immigration Service, 2011-2012 Eurostat remunerated activities, Highly-skilled workers

2. Employment of Third-Country Nationals by ISCO Classification

Table 2.1: Employment of Third-Country Nationals by professional status and occupation (1 000) (lfsa_egais)

Occupation according to ISCO categorisation	2008	2009	2010	2011	2012
OC1 Manager				0.8	0.3
OC 2 Professionals				4.6	5.9
OC 3 Technicians and associate professionals				1.2	1.9

Source: LFS/Statistics Finland. Employed persons aged 15-64. Conscripts are excluded. ISCO-08. When introducing the ISCO-08 classification in 2011, the coding of Manager occupations was changed and the size of the class was reduced significantly. For comparison, the data using ISCO-88 is presented below. Data on occupation is missing on average for 5 % of third country nationals. More info on ISCO-08: http://www.stat.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/index_en.html

Occupation according to ISCO categorisation	2008	2009	2010	2011	2012
OC1 Manager	1.7	2.2	1.9	1.6	1.2
OC 2 Professionals	3.5	4.4	4.9	4.2	5.6
OC 3 Technicians and associate professionals	1.7	1.9	1.3	1.5	2.1

Source: LFS/Statistics Finland. Employed persons aged 15-64. Conscripts are excluded. ISCO-88.

3. Employment of Third-Country Nationals by ISCED Classification

Table 3.1: Employment of Third-Country Nationals by highest level of education attained (1 000) (Ifsa_egaed)

Level of education according to ISCED categorisation	2008	2009	2010	2011	2012
First and second stage of tertiary education (ISCED levels 5 and 6)	6.4	6.9	6.8	6.4	6.5
First stage of tertiary education (ISCED level 5)	5.9	6.7	6.6	5.9	6.0
Second stage of tertiary education (ISCED level 6)	0.4	0.2	0.2	0.5	0.5

Source: LFS/Statistics Finland. Employed persons aged 15-64. Conscripts are excluded. ISCED 1997, updated 2002.