

Suomella hyvät edellytykset ulkomaisten osaajien houkutteluun



Antti Kauhanen

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
antti.kauhanen@etla.fi

Suosittelava lähdeviittaus:

Kauhanen, Antti (27.11.2024). ”Suomella hyvät edellytykset ulkomaisten osaajien houkutteluun”. ETLA Muistio nro 145. <https://pub.etla.fi/ETLA-Muistio-Brief-145.pdf>

Tiivistelmä

Suomeen saapuvien ulkomaisten osaajien lukumäärä on ollut kasvussa 2000-luvulla. Suomi pystyy siis houkuttelemaan ulkomaisia osaajia, joskin he keskittyvät tietyille aloille kuten korkea-asteen koulutukseen ja informaatio- ja viestintätoimialalle. Merkittävä osa ulkomaisista osaajista poistuu kuitenkin Suomesta melko nopeasti. Viidessä vuodessa maahan tulon jälkeen jo noin puolet on poistunut Suomesta.

OECD:n kehittämän mittarin mukaan Suomi on houkutteleva maa ulkomaalaisille osaajille. Suomen vahvuuksia ovat hyvä elämänlaatu ja korkea osaamistaso. Suomi on myös perheiden näkökulmasta hyvä paikka elää. Suomen haasteet ulkomaisten osaajien houkuttelussa puolestaan liittyvät maahanmuuttajien mahdollisuuksiin työmarkkinoilla, tuloihin ja veroihin ja yhteiskunnan inklusiivisuuteen. Asenteet maahanmuuttajia kohtaan ovat negatiivisempia kuin muissa Pohjoismaissa. Suomen haasteisiin voidaan kuitenkin vastata politiikkatoimenpiteillä. Tuottavuutta ja sitä kautta ansiotasoa voidaan parantaa huolehtimalla osaamisesta ja panostuksista tutkimukseen ja tuotekehitykseen. Myös maahanmuuttoon liittyviin asenteisiin ja politiikkanäkemyksiin voidaan tutkimusten valossa vaikuttaa jakamalla tutkimukseen perustuvaa informaatiota maahanmuuton yhteiskunnallisista vaikutuksista.

Abstract

Finland Has Good Potential to Succeed in Attracting Foreign Talent

The number of foreign experts arriving in Finland has been growing in the 2000s. Finland is thus able to attract foreign talent, although they focus on certain sectors, such as higher education and the information and communication sector. However, a significant proportion of foreign talent leaves Finland fairly quickly. In five years after arriving in Finland, already about half have left Finland.

According to an indicator developed by the OECD, Finland is an attractive country for foreign experts. Finland's strengths are a high quality of life and a high level of skills. Finland is also a good place to live from the point of view of families. Finland's challenges in attracting foreign talent, on the other hand, are related to immigrants' opportunities in the labour market, income and taxes, and the inclusiveness of society. Attitudes towards immigrants are more negative than in the other Nordic countries. However, Finland's challenges can be met with policy measures. Productivity, and thus earnings, can be improved by maintaining a high level of skills and increasing investments in research and development. Research also shows that attitudes and policy views related to immigration can be influenced by disseminating research-based information on the social impacts of immigration.

KTT **Antti Kauhanen** on Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkimusjohtaja.

D.Sc. (Econ.) **Antti Kauhanen** is a Research Director at ETLA Economic Research.

Kiitokset: Muistio on osa Business Finlandin rahoittamaa hanketta *The attractiveness of Finland as a location for talented people and companies*.

Acknowledgements: This brief is part of the project *The attractiveness of Finland as a location for talented people and companies* funded by Business Finland.

Avainsanat: Maahanmuutto, Avainhenkilölaki, Ulkomaiset asiantuntijat

Key words: Immigration, Foreign professionals

JEL: J61, J31, D24, O31

Johdanto

Suomen houkuttelevuus osaavan työvoiman silmissä on viime vuosina herättänyt paljon keskustelua Suomessa¹. Aihetta koskevissa kirjoituksissa pohditaan usein sitä, kuinka houkuttele maa Suomi lopulta on ulkomaisten osaajien näkökulmasta ja minkälaista politiikkaa Suomen tulisi harjoittaa osaajien houkuttelussa.

Käyn tässä muistiossa läpi muutamia keskeisiä havaintoja ja tämän muistion kanssa yhtä aikaa julkaistavasta Etlaraportista (Kauhanen ym., 2024). Raportti käsittelee laajemmin ulkomaisia osaajia Suomessa ja politiikkatoimenpiteitä, joilla on pyritty vauhdittamaan ulkomaista rekrytointia.

Suomi on houkutteleva maa ulkomaalaisille osaajille

OECD on kehittänyt mittarin eri maiden houkuttelevuudelle osaajien näkökulmasta (Tuccio, 2019). Tämän mittarin mukaan Suomi on houkutteleva maa ulkomaalaisille osaajille. Suomi sijoittuu vertailussa selkeästi OECD-maiden keskiarvoa paremmin, mutta hieman huonommin kuin muut Pohjoismaat. Pohjoismaiden vertailujoukko on kuitenkin todella kova, sillä tällä mittarilla Ruotsi on maailman toiseksi houkuttelevin maa osaajille Uuden-Seelannin jälkeen. Tämän mittarin perusteella Suomella on siis hyvät mahdollisuudet pärjätä kansainvälisessä kilpailussa osaajista.

Suomella on selkeitä vahvuuksia...

Suomen suurimmat vahvuudet verrattuna muihin OECD-maihin ovat elämänlaatu ja osaamis- ja perheympäristö. Nämä samat tekijät ovat myös muiden Pohjoismaiden vahvuuksia, lukuun ottamatta perheympäristöä Tanskan osalta.

Suomi pärjää OECD:n Quality of life indeksissä erittäin hyvin, ja osaamisympäristöä kuvaavat mittarit kuten t&k-panostukset ja englannin kielen osaaminen ovat myös Suomessa korkealla tasolla. Perheiden näkökulmasta Suomen vahvuuksia ovat julkisen vallan panostukset perheisiin ja koulutusjärjestelmän laatu.

... ja heikkouksia

Suomen haasteet ulkomaisten osaajien houkuttelussa liittyvät maahanmuuttajien mahdollisuuksiin työmarkkinoilla, tuloihin ja veroihin, tulevaisuuden näkymiin ja inklusiivisuuteen.

Maahanmuuttajien mahdollisuuksissa Suomi ja Norja jäävät jälkeen Ruotsista ja Tanskasta. Ruotsi ja Tanska ovat pystyneet parhaiten integroimaan maahanmuuttajia työmarkkinoille.

Tulojen ja verojen osalta pohjoismaiden välillä on isoja eroja. Suomi ja Ruotsi sijoittuvat tällä mittarilla OECD-maiden keskiarvon alapuolelle, kun taas Norja ja erityisesti Tanska pärjäävät tällä mittarilla erinomaisesti. Suomea rasittaa Pohjoismaiden suurin verokiila. Kaikissa Pohjoismaissa on myös käytössä erityisverokohtelu huippuosajille, joskin toteutustavat vaihtelevat.

Tulevaisuuden näkymät eivät ole Pohjoismaiden vahvuus, lukuun ottamatta Ruotsia. OECD:n mittarilla maahanmuuttajien tulevaisuuden näkymät ovat sitä paremmat, mitä helpompaa on saada kansalaisuus tai pysyvä oleskelulupa ja mitä alhaisempi huoltosuhte tulevaisuudessa on.

Inklusiivisuudessa Suomi jää selkeästi jälkeen muista Pohjoismaista, erityisesti Ruotsista ja Norjasta. Nämä erot muodostuvat maahanmuuton hyväksymisindeksistä sekä korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien osuudesta työikäisestä väestöstä, sillä sukupuolten tasa-arvon indeksissä ei juuri ole eroja Pohjoismaiden välillä. Suomessa tutkimukset ovat osoittaneet voimakasta rekrytointisyrijintää maahanmuuttajia kohtaan (Ahmad, 2020b; 2020a). Yhteiskunnan eksklusiivisuus on nostettu esille merkittävänä haasteena maahanmuuttajien houkuttelussa.

sa ja pitämisessä myös suomalaisissa tutkimuksissa (ks. esim. www.hiwe.fi). Tuoreet tutkimukset viittaavat kuitenkin siihen, että ihmisten asenteisiin voidaan vaikuttaa jakamalla luotettavaa informaatiota maahanmuuton työmarkkinavaikutuksista (Haaland ja Roth, 2020; Facchini ym., 2022).

Ulkomaisten osaajien määrä on kasvussa

Ulkomaisten osaajien määrä Suomessa on ollut kasvussa. 2000-luvun alussa heitä saapui Suomeen hieman alle tuhat vuodessa, ja viime vuosina vastaava luku on ollut 2 000. Suomeen tulleista ulkomaalaisista asiantuntijoista merkittävä osuus on tullut Virossa, Intiasta ja Venäjältä. Myös monet Euroopan maat, kuten esimerkiksi Saksa, Iso-Britannia ja Espanja, ovat olleet yleisiä lähtömaita.

Osaajat ovat keskittyneitä tietyille aloille

Noin neljäsosa ulkomaalaisista asiantuntijoista on tullut töihin koulutussektorille, lähinnä korkea-asteen koulutukseen. Tälle alalle on tultu usein Kiinasta, Saksasta, Intiasta, Italiasta, Venäjältä ja Isosta-Britanniasta. Muita merkittäviä toimialoja ovat ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta sekä informaatio ja viestintä. Informaatio- ja viestintäalalla korostuvat intialaiset erityisasiantuntijat ohjelmistoalalla. Suomalaisiin asiantuntijoihin verrattuna ulkomaalaisia asiantuntijoita on vähemmän terveys- ja sosiaalipalveluissa. Tälle alalle on tultu erityisesti Virossa.

Osaajat pysyvät Suomessa vain vähän aikaa

Huomattava osa ulkomaisista osaajista pysyy Suomessa verrattain vähän aikaa: noin 10 prosenttia muuttaa pois vuosittain. Viiden vuoden päästä Suomeen saapumises-

ta 45 % on muuttanut pois Suomesta. 10 vuoden kuluttua noin 60 % on muuttanut pois. Perheelliset pysyvät kauemmin Suomessa, kun taas korkeakoulutukseen tulleet pysyvät lyhyemmän aikaa. Heistä noin 70 % on muuttanut pois 10 vuoden jälkeen.

Osin poistuma on hyvin luonnollista, sillä ulkomaiset osaajat liikkuvat usein maasta toiseen. Monet myös palaavat kotimaahan esimerkiksi perhettä perustettaessa tai lasten saavuttaessa kouluiän. Suomessa olisi kuitenkin syytä miettiä, voisiko osaajien houkuttelun lisäksi lisätä panostuksia heidän pitämiseensä Suomessa.

Lopuksi

Suomella on hyvät lähtökohdat pärjätä kansainvälisessä kilpailussa osaavasta työvoimasta. Suomen suurimmat vahvuudet verrattuna muihin OECD-maihin ovat suomalaisen yhteiskunnan perhemyönteisyys, korkea elämänlaatu ja korkea osaamistaso. Nämä samat tekijät ovat myös muiden Pohjoismaiden vahvuuksia, lukuun ottamatta perheympäristöä Tanskan osalta. Suomen tulee huolehtia näiden vahvuuksien ylläpitämisestä. Tässä tärkeä osa-alue on koulutustasosta huolehtiminen.

Suomen haasteet ulkomaisten osaajien houkuttelussa liittyvät maahanmuuttajien mahdollisuuksiin työmarkkinoilla, kansainvälisessä vertailussa keskimääräistä heikompiin nettotuloihin, maahanmuuttajien pidemmän aikavälin mahdollisuuksiin Suomessa ja yhteiskunnan inklusiivisuuteen.

Näihin tekijöihin voidaan kuitenkin vaikuttaa politiikka-toimenpiteillä. Osaamisesta ja panostuksista tutkimukseen ja tuotekehitykseen huolehtimalla parannetaan tuotavuutta ja sitä kautta ansiotasoa. Myös maahanmuuttoon liittyviin asenteisiin ja politiikkanäkemyksiin voidaan tutkimusten valossa vaikuttaa jakamalla tutkimukseen perustuvaa informaatiota maahanmuuton yhteiskunnallisista vaikutuksista.

Viite

¹ Tuoreita esimerkkejä ovat: <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000010738952.html>, <https://www.hs.fi/paakirjoitukset/art-2000010646772.html>, <https://yle.fi/a/74-20107482>

Kirjallisuus

Ahmad, A. (2020a). Do equal qualifications yield equal rewards for immigrants in the labour market? *Work, Employment and Society*, 34(5), 826–843.

Ahmad, A. (2020b). Ethnic discrimination against second-generation immigrants in hiring: Empirical evidence from a correspondence test. *European Societies*, 22(5), 659–681.

Facchini, G., Margalit, Y. & Nakata, H. (2022). Countering public opposition to immigration: The impact of information campaigns. *European Economic Review*, 141, 103959.

Haaland, I. & Roth, C. (2020). Labor market concerns and support for immigration. *Journal of Public Economics*, 191, 104256.

Kauhanen, A., Maczulskij, T., Riukula, K. & Ropponen, O. (2024). Ulkomaiset osaajat Suomessa. Etna Raportti nro 154.

Tuccio, M. (2019). *Measuring and assessing talent attractiveness in OECD countries*.

ETLA



Elinkeinoelämän tutkimuslaitos

ETLA Economic Research

ISSN-L 2323-2463
ISSN 2323-2463

Kustantaja: Taloustieto Oy

Puh. 09-609 900
www.etla.fi
etunimi.sukunimi@etla.fi

Arkadiankatu 23 B
00100 Helsinki
