

Ulkomaaiset osaajat Suomessa



Antti Kauhanen

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
antti.kauhanen@etla.fi

Terhi Maczulskij

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
terhi.maczulskij@etla.fi

Krista Riukula

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
krista.riukula@etla.fi

Olli Ropponen

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
olli.ropponen@etla.fi

Suosittelava lähdeviittaus:

Kauhanen, Antti, Maczulskij, Terhi, Riukula, Krista & Ropponen, Olli (27.11.2024). ”Ulkomaaiset osaajat Suomessa”. Etna Raportti No 154. <https://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-154.pdf>

Tiivistelmä

Tässä raportissa käsitellään ulkomaalaisia osaajia Suomessa. Raportin alussa käsitellään Suomen houkuttelevuutta ulkomaisten osaajien näkökulmasta ja pohditaan, mitkä ovat Suomen vahvuuksia ja mitä asioita Suomessa pitäisi kehittää, jotta Suomi olisi houkuttelevampi. Tämän jälkeen tutkitaan ulkomaaisia osaajia Suomessa ja selvitetään minkälaisissa tehtävissä he toimivat, kuinka kauan he Suomessa pysyvät ja miten heidän työuransa kehittyvät. Ulkomaisten työntekijöiden mahdollista syrjintää tarkastellaan myös massairtisanomisten yhteydessä. Erilaiset erityisviero- ratkaisut ovat olleet käytössä ulkomaisten osaajien houkuttelussa, ja raportissa kuvataan myös näitä ratkaisuja ja pohditaan, miten avainhenkilölakia Suomessa voisi kehittää. Suomessa on pyritty parantamaan kansainvälisen rekrytoinnin onnistumisen mahdollisuuksia nopeuttamalla lupaprosesseja ja lisäämällä panostuksia tiettyihin painopistemiin. Pohdimme myös näitä politiikkatoimenpiteitä tilastojen valossa.

Abstract

Skilled Foreign Workers in Finland

This report deals with foreign talent in Finland. The report begins by discussing Finland's attractiveness from the perspective of foreign talent and considering what Finland's strengths are and what needs to be developed in Finland to make Finland more attractive. After this, foreign experts are studied in Finland and it is determined what kind of tasks they work in, how long they stay in Finland and how their careers develop. The potential discrimination of foreign workers is also examined in connection with mass layoffs. Various special tax solutions have been used to attract foreign talent, and the report also describes these solutions and considers how the Key Employee Act could be developed in Finland. Finland has sought to improve the chances of successful international recruitment by speeding up permit processes and increasing recruitment activities in certain focus countries. We will also consider these policy measures in the light of statistics.

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

KTT, FM, dosentti **Terhi Maczulskij** on Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkimuspäällikkö.

KTT **Krista Riukula** on Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkija.

VTT **Olli Ropponen** on Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkimuspäällikkö.

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

Ph.D. **Terhi Maczulskij** is a Chief Research Scientist at ETLA Economic Research.

D.Sc. (Econ.) **Krista Riukula** is a Researcher at ETLA Economic Research.

Dr.Soc.Sc. (Econ.) **Olli Ropponen** is a Chief Research Scientist at ETLA Economic Research.

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

Acknowledgements: This report 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

Keywords: Immigration, Foreign professionals

JEL: J61, J31, D24, O31

Sisällys

Suomen houkuttelevuus ulkomaisten osaajien näkökulmasta	4
Mistä tekijöistä houkuttelevuus syntyy?	4
Miten Suomi pärjää näiden mittareiden valossa?	4
Mitkä ovat Suomen vahvuuksia ja mitä pitäisi kehittää?	5
Lopuksi.....	7
Ulkomaalaiset asiantuntijat Suomessa – keitä he ovat ja mitä he tekevät?	8
Johdanto	8
Ulkomaalaiset asiantuntijat Suomessa vuosina 2005–2015	8
Vertailu suomalaisten asiantuntijoiden kanssa	13
Avainhenkilöt	16
Toimipaikkojen joukkoirtisanomiset ja syntyperä: tasa-arvoista vai syrjivää kohtelua?	22
Johdanto	22
Aineisto ja menetelmä	22
Tulokset	24
Lopuksi.....	26
Avainhenkilölaki ulkomaisten työntekijöiden houkuttelussa	28
Avainhenkilölakeja eri maissa	28
Ulkomaisten asiantuntijoiden verosäännösten vaikutusten arviointia	31
Huomioita ulkomaisten avainhenkilöiden lähdeverotuksesta	33
Yhteenveto	34
Pikakaista ja kansainvälisen rekrytoinnin painopistemat	36
Pikakaista.....	36
Kansainvälisen rekrytoinnin painopistemat	36

Suomen houkuttelevuus ulkomaisten osaajien näkökulmasta

Antti Kauhanen

Mistä tekijöistä houkuttelevuus syntyy?

OECD on kehittänyt mittarin eri maiden houkuttelevuudelle osaajien näkökulmasta (Tuccio, 2019). Mittarissa on kahdeksan eri osa-aluetta, ja näiden osa-alueiden sekä niihin sisältyvien mittareiden läpikäynti luo hyvän kuvan siitä, mistä tekijöistä eri maiden houkuttelevuus muodostuu.

Maahanmuuttajien mahdollisuudet (Quality of opportunity). Tämä osa-alue kuvaa maahanmuuttajien mahdollisuuksia menestyä työmarkkinoilla ja sisältää seuraavat mittarit: maahanmuuttajien työttömyysaste, maahanmuuttajien ylikoulutusaste, niiden maahanmuuttajien osuus, joilla on määräaikainen sopimus, sekä niiden maahanmuuttajien osuus, joilla on osa-aikainen sopimus. Maa on sitä houkuttelevampi, mitä paremmin maahanmuuttajat pärjäävät työmarkkinoilla.

Tulot ja verot. Tämä osa-alue kuvaa mahdollisuuksia ansaita ja kuluttaa eri maissa. Tämän osa-alueen mittari muodostuu korkeasti koulutettujen ansiotasosta, hintatasoindeksistä ja verokiilasta. Maa on sitä houkuttelevampi, mitä korkeammat käteen jäävät tulot ovat ja mitä alhaisempi on hintataso.

Tulevaisuuden näkymät. Tämä osa-alue kuvaa maahanmuuttajien pidemmän aikavälin mahdollisuuksia uudessa maassa. Osa-alueen mittarit ovat mahdollisuus saada kansalaisuus, helppous siirtyä määräaikaisesta oleskeluvasta pysyvään oleskelulupaan ja huoltosuhde vuonna 2050. Maa on sitä houkuttelevampi, mitä helpompaa on saada kansalaisuus tai pysyvä oleskelulupa ja mitä alhaisempi huoltosuhde tulevaisuudessa on.

Perheympäristö. Tämä osa-alue kuvaa maan houkuttelevuutta perheiden näkökulmasta, ja se koostuu seura-

vista mittareista: puolison mahdollisuudet tulla mukaan ja työskennellä, maahanmuuttajien lasten mahdollisuus saada kansalaisuus, julkiset menot perhe-etuuksiin, toisen vanhemman osallistumisveroaste ja PISA-tutkimuksen matematiikan tulokset. Maa on sitä houkuttelevampi mitä helpompaa ja taloudellisesti kannattavampaa puolison on työskennellä, mitä enemmän julkinen valta panostaa perheisiin ja mitä parempi koulujärjestelmä on.

Osaamisympäristö. Tämän osa-alueen mittarit ovat englannin kielen osaaminen, t&k:n osuus bkt:sta, patenttien lukumäärä, laajakaistainternetin levinneisyys ja valokuitulaajakaistan osuus. Maa on sitä houkuttelevampi, mitä paremmin siellä osataan englantia, mitä enemmän panostetaan t&k:hon, mitä enemmän syntyy patenteja ja mitä toimivampi laajakaistainternet maassa on.

Inklusiivisuus. Tämä osa-alue mittaa yhteiskunnan inklusiivisuutta maahanmuuttajien näkökulmasta ja koostuu seuraavista mittareista: korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien osuus työikäisestä väestöstä, maahanmuuton hyväksymisindeksi (Migrant Acceptance Index) ja sukupuolten tasa-arvon indeksi. Maa on sitä houkuttelevampi, mitä enemmän työikäisessä väestössä on maahanmuuttajia, mitä hyväksytympiä maahanmuuttajat ovat ja mitä parempi sukupuolten välinen tasa-arvo on.

Elämänlaatu. Elämänlaatua mitataan OECD:n Better Life Indeksillä. Maa on sitä houkuttelevampi, mitä parempi elämänlaatu siellä on.

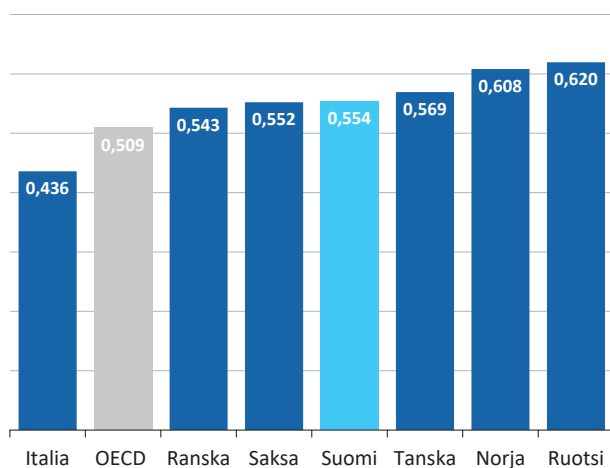
Viisumi- ja maahantulokäytännöt. Tämä osa-alue kuvaa maahanmuuton helppoutta osaajien näkökulmasta ja sisältää seuraavat mittarit: viisumihakemusten hylkäysprosentti, viisumien käsittelyajat, viisumihakuprosessin digitalisaation aste ja lukumäärärajoite osaajille. Maa on sitä houkuttelevampi, mitä sujuvampi viisumihakuprosessi on, mitä vähemmän hakemuksia hylätään ja mitä vähemmän lukumäärärajoitteilla on käytännön merkitystä.

Miten Suomi pärjää näiden mittareiden valossa?

Kuviossa 1 on esitetty OECD:n houkuttelevuusindeksi valituille maille. Indeksillä saa arvon 1, jos maa saa parhaan arvosanan jokaisella osa-alueella, ja arvon 0, jos se saa huonoimman arvosanan jokaisella osa-alueella.

Kuviosta 1 nähdään, että Suomi pärjää vertailussa hyvin. Suomen sijoittuu selkeästi OECD-maiden keskiarvoa paremmin, mutta hieman huonommin kuin muut Pohjoismaat. Pohjoismainen vertailujoukko on todella kova, sillä tällä mittarilla Ruotsi on maailman toiseksi houkuttelevin maa osaajille Uuden-Seelannin jälkeen. Tämän mittarin perusteella Suomella on hyvät mahdollisuudet pärjätä kansainvälisessä kilpailussa osaajista.

Kuvio 1 Maiden houkuttelevuus OECD:n indeksin perusteella (0 = huonoin ja 1 = paras)



Lähde: OECD (2023).

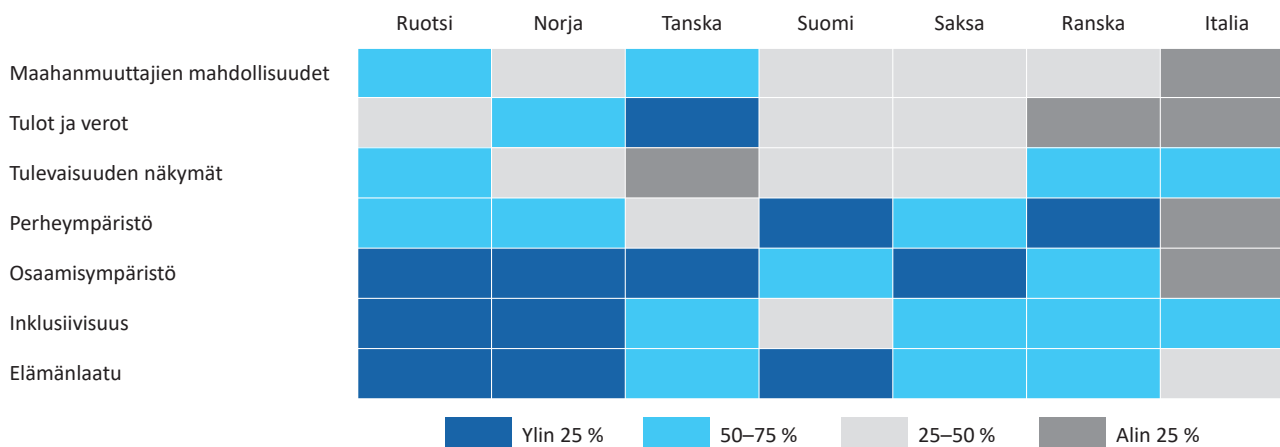
Mitkä ovat Suomen vahvuuksia ja mitä pitäisi kehittää?

Kokonaissijoitus kertoo siitä, että keskimäärin Suomi pärjää hyvin edellä luetelluilla kahdeksalla mittarilla. Poliittikkoimienpiteiden kannalta on kuitenkin tärkeää tietää myös pärjääminen kullakin osa-alueella.

OECD:n julkaisuista ei käy ilmi Suomen täsmällinen sijoitus eri osa-alueilla, mutta sijoittuminen OECD-maiden joukossa neljänneksittäin kullakin mittarilla tiedetään. Nämä tulokset on esitetty kuviossa 2.

Kuviosta nähdään, että Suomen suurimmat vahvuudet verrattuna muihin OECD-maihin ovat perhe ympäristö, elämänlaatu ja osaamis ympäristö. Nämä samat tekijät ovat myös muiden Pohjoismaiden vahvuuksia, lukuun ottamatta perhe ympäristöä Tanskan osalta. Suomen haasteet ulkomaisten osaajien houkuttelussa liittyvät maahanmuuttajien mahdollisuuksiin, tuloihin ja veroihin, tulevaisuuden näkymiin ja inklusiivisuuteen. Maahanmuuttajien mahdollisuuksissa Suomi ja Norja jäävät jälkeen Ruotsista ja Tanskasta. 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. Tulevaisuuden näkymät eivät ole Pohjoismaiden vahvuus, lukuun ottamatta Ruot-

Kuvio 2 Maiden sijoittuminen OECD:n mittarin eri osa-alueilla



Lähde: OECD (2023).

sia. 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.

Tästä erittelystä puuttuu viimeinen osa-alue viisumi- ja maahantulokäytännöt, sillä ne perustuvat kansainvälisen yrityksen keräämään luottamukselliseen dataan. Ne ovat siis mukana kokonaisindeksissä, mutta tämän osa-alueen mittarista ei julkaista sen tarkempaa tietoa.

Suomi pärjää ulkomaisten osaajien houkuttelussa perinteisillä vahvuuksillaan, kuten koulutusjärjestelmällään, panostuksilla tutkimukseen ja tuotekehitykseen sekä korkealla elämänlaadulla. Suomelle haasteita aiheuttaa se, että maahanmuuttajat eivät integroidu työmarkkinoille riittävän hyvin, ansaintamahdollisuudet ovat keskimääräistä heikommat, maahanmuuttajien tulevaisuudennäkymät ovat keskimääräistä heikommat ja yhteiskunta ei ole inklusiivinen. Yhteiskunnan eksklusiivisuus on nostettu esille merkittävänä haasteena maahanmuuttajien houkuttelussa ja pitämisessä myös suomalaisissa tutkimuksissa (ks. esim. www.hiwe.fi).

Suomalaisessa maahanmuuttopolitiikassa on viime aikoina panostettu paljon lupaprosessien sujuvoittamiseen. Valitettavasti tällä OECD:n aineistolla ei voida arvioida, kuinka Suomi pärjää lupaprosessin näkökulmasta. Joka tapauksessa tämä on tärkeä aihepiiri, joka vaikuttaa osaajien maavalintoihin. Maahanmuuttopolitiikka itsessään ei kuitenkaan riitä vaikuttamaan merkittävällä tavalla osaajien houkuttelussa, sillä monilla muilla tekijöillä on myös iso merkitys (Doomernik ym., 2009).

Palkkatasolla on suuri merkitys maahanmuuttovirtojen suuntautumisessa (Mayda, 2010; Ortega & Peri, 2013). Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat hakeutuvat maihin, joissa palkkataso on korkeampi. Palkkatason määräytymisessä tuottavuudella on merkittävä rooli, sillä korkeampi tuottavuus mahdollistaa korkeammat palkat. Tuottavuus puolestaan rakentuu pidemmällä aikavälillä osaamisen ja innovaatioiden varaan. Näistä huolehtiminen tukee siis myös osaajien maahanmuuttoa Suomeen. Palkkatason lisäksi verotuksella on merkitystä maahanmuutolle. Kireämpi verotus vähentää maan houkuttelevuutta. Tässä Suomi pärjää muita Pohjoismaita huo-

nommin, sillä Suomessa verokiila on korkeampi kuin muissa Pohjoismaissa. Ero Ruotsiin on vähäinen, mutta Tanskaan ja Norjaan verrattuna ero on merkittävämpi¹. Huippuosaajille kaikissa Pohjoismaissa on olemassa veroetuja, mutta ne koskevat vain melko pientä osaa ulkomaalaisista osaajista (näitä veroetuja käsitellään enemmän jäljempänä luvussa ”Avainhenkilölaki ulkomaisten työntekijöiden houkuttelussa”)

Maahanmuuttajien mahdollisuudet pärjätä työmarkkinoilla on myös Suomen heikkous verrattuna Ruotsiin ja Tanskaan. Tuoreen raportin mukaan työluvalla Suomeen tulleiden työllisyys ja tulot ovat hyvin samankaltaiset kuin suomalaisilla muutaman vuoden maassa olon jälkeen (Pesola ym., 2024). EU-maista tulleiden ja Suomeen alun perin opiskelamaan tulleiden henkilöiden tulot ovat vain noin 80 % suomalaisten tuloista kymmenen vuotta Suomeen tulon jälkeen. Tämä on huolestuttavaa ja herättää kysymyksen siitä, kuinka hyvin pystymme hyödyntämään näiden henkilöiden potentiaalia suomalaisilla työmarkkinoilla.

Kuten edellä todettiin, on yhteiskunnan inklusiivisuus merkittävä haaste ulkomaisten osaajien houkuttelulle. Tämä näkyy ulkomaisten osaajien kokemuksia kartoitavissa tutkimuksissa (ks. esim. www.hiwe.fi) ja rekrytointisyrjintää koskevissa tutkimuksissa. Ahmad (2020a) tutki maahanmuuttajien kohtamaa rekrytointisyrjintää lähettämällä työhakemuksia, joissa hakijat olivat kieli- ja koulutukseltaan ja työkokemukseltaan täysin samankaltaisia, mutta poikkesivat etniseltä taustaltaan. Tulokset osoittavat, että ulkomaalaisella nimellä lähetetyt hakemukset saivat huomattavasti vähemmän haastattelupyyntöjä. Vastaava tutkimus toisen polven maahanmuuttajia koskien päätyi samankaltaisiin tuloksiin (Ahmad, 2020b). Nämä tutkimukset paljastava Suomessa vallitsevat negatiiviset asenteet maahanmuuttajia kohtaan.

Viimeaikainen tutkimus kuitenkin osoittaa, että asenteisiin voidaan vaikuttaa jakamalla luotettavaa informaatiota. Haaland ja Roth (2020) tutkivat satunnaistetulla kokeella informaation vaikutusta maahanmuuttoon liittyviin asenteisiin laajassa edustavassa otoksessa Yhdysvaltojen väestöstä. Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa kyselytutkimuksella kartoitetaan osallistujien näkemyksiä maahanmuuton työmarkkinavaikutuksista. Seuraavassa vaiheessa satunnaisesti valitulle ryhmälle tarjotaan tutkimukseen perustuvaa tietoa maahanmuuton työmark-

kinavaikutuksista. Kolmannessa vaiheessa osallistujien asenteita kartoitetaan muutamalla eri tavalla informaation saamisen jälkeen. Tulokset osoittavat, että informaatiota saaneet päivittävät käsityksiään maahanmuuton työmarkkinavaikutuksista. Seurantatutkimus osoittaa, että vaikutukset eivät ole pelkästään väliaikaisia. Facchini ym. (2022) toteuttivat samankaltaisen tutkimuksen Japanissa. Tutkimus toteutettiin osana luetun ymmärtämisen koetta, jossa osa osallistujista luki tekstin maahanmuuton hyödyistä Japanille ja osa tekstin Pluto-planeetasta. Kokeen lopuksi osallistujilta kysyttiin näkemyksiä maahanmuuttopolitiikasta. Tässäkin kokeessa havaittiin, että informaatio maahanmuuton hyödyistä vaikutti osallistujien näkemyksiin maahanmuuttopolitiikasta. Tulokset olivat samankaltaisia myös jälkiseurannassa.

Lopuksi

Suomella on hyvät lähtökohdat pärjätä kansainvälisessä kilpailussa osaavasta työvoimasta. Suomen suurimmat vahvuudet verrattuna muihin OECD-maihin on suomalaisen yhteiskunnan perhemyönteisyys, korkea elämänlaatu ja korkea osaamistaso. Nämä samat tekijät ovat myös muiden Pohjoismaiden vahvuuksia, lukuun ottamatta perheymäristöä Tanskan osalta. 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 politiikkatoimenpiteillä. Osaamisesta ja panostuksista tutkimukseen ja tuotekehitykseen huolehtimalla parannetaan tuottavuutta ja sitä kautta ansiotasoa. Myös maahanmuuttoon liittyviin asenteisiin ja politiikkanäkemyksiin voidaan tutkimusten valossa vaikuttaa jakamalla tutkimukseen perustuvaa informaatiota maahanmuuton yhteiskunnallisista vaikutuksista.

Viite

- ¹ <https://www.oecd.org/en/data/indicators/tax-wedge.html?oecdcontrol-521118a96c-var1=SWE%7CNOR%7CFIN%7CDNK>

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.

Doomernik, J., Koslowski, R. & Thränhardt, D. (2009). *The battle for brains: Why immigration policy is not enough to attract the highly skilled*. German Marshall Fund of the United States Washington, DC.

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.

Mayda, A. M. (2010). International migration: A panel data analysis of the determinants of bilateral flows. *Journal of Population Economics*, 23(4), 1249–1274.

OECD (2023). *What is the best country for global talents in the OECD?:* OECD Migration Policy Debates No 29.

Ortega, F. & Peri, G. (2013). The effect of income and immigration policies on international migration. *Migration Studies*, 1(1), 47–74.

Pesola, H., Sarvimäki, M. & Virkola, T. (2024). *Eri syistä maahan muuttaneiden työllistyminen suomessa*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024:9.

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

Ulkomaalaiset asiantuntijat Suomessa – keitä he ovat ja mitä he tekevät?

Krista Riukula & Antti Kauhanen

Johdanto

Suomessa työskentelevistä ulkomaalaisista asiantuntijoista on hyvin vähän tietoa. Suomen houkuttelevuuteen ja ulkomaalaisten kotiutumiseen Suomessa liittyen on tehty muutamia kyselytutkimuksia.² Kyselytutkimusten haasteena on se, että ne ovat usein puutteellisia ja vastaajien valikoituminen on suurta. He, jotka eivät viihdy Suomessa, ovat todennäköisemmin muuttaneet pois eivätkä siksi vastaa kyselyyn. Tämän lisäksi vastausprosentti jää usein kyselytutkimuksissa hyvin alhaiseksi, ja tulosten edustavuutta on vaikea arvioida, koska ei ole olemassa tietoa siitä, keitä ulkomaalaisia Suomessa on.

Suomea on pidetty perinteisesti houkuttelevana sijaintimaana ulkomaalaisille sijoituksille ja osaajille. Haasteita kuitenkin on, ja muun muassa Sitran raportti (Hämäläinen, 2022) nostaa esille tarpeen uudelleen arvioida Suomen houkuttelevuutta työskentely-ympäristönä esimerkiksi 10 vuoden päästä. Raportissa nostetaan esille myös tulevaisuuden ohjelmistoteollisuuden erityiskysymykset, kuten osaaajapula, joka olisi tärkeää ottaa huomioon kansallista kilpailukykyä kehitettäessä. Aiheen tärkeydestä huolimatta on hyvin vähän tietoa siitä, kuinka paljon ulkomaalaisia osaajia Suomi on onnistunut houkuttelemaan, minkälaisia he ovat demografisilta ominaisuuksiltaan, minkälaisissa tehtävissä he toimivat ja miten heidän uransa ovat kehittyneet

Tässä raportissa tarkastelemme, minkälaisia Suomeen tulevat ulkomaalaiset asiantuntijat ovat demografisilta ominaisuuksiltaan ja minkälaisissa tehtävissä he toimivat käyttäen Tilastokeskuksen rekisteriaineistoja, kuten FOLK-moduuleja ja FLEED-aineistoa. Keskitymme raportissa vuosina 2005–2015 ensimmäistä kertaa Suomeen töihin tuleviin ulkomaalaisiin asiantuntijoihin ja seuraamme heitä vähintään viisi vuotta Suomeen tulon jälkeen.

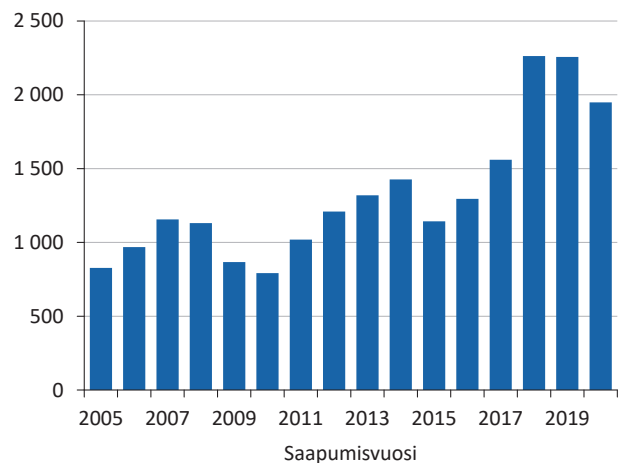
Suomeen saapuu ulkomaalaisia osaajia myös muita reittejä pitkin. Yksi merkittävä ryhmä on Suomessa suoritetun tutkinnon jälkeen maahan jääneet. Näistä Suomeen valmistumisen jälkeen jääneistä tutkinto-opiskelijoista on tehty kattava katsaus (Mathies & Karhunen, 2019), minkä takia emme tarkastele tätä ryhmää. Pesola ym. (2024) tarkastelevat eri syistä³ Suomeen muuttaneiden pärjäämistä työmarkkinoilla käyttäen Maahanmuuttoviraston tietoja oleskelulupapäätöksistä vuosilta 2011–2021. Maahanmuuttajien työurista on aiempiakin tutkimuksia, mutta näissä keskitytään koko maahanmuuttajien populaatioon (ks. esim. Busk ym. (2016), Eronen ym. (2014) ja Sarvimäki ym. (2014)). Tässä raportissa puolestaan keskitymme Suomeen töihin tulleisiin ulkomaalaisiin asiantuntijoihin.

Ulkomaalaiset asiantuntijat Suomessa vuosina 2005–2015

Kuvailevat tekijät saapumisvuonna

Vuosina 2005–2015 Suomeen tuli töihin yhteensä 11 858 ulkomaalaista asiantuntijaa⁴. Kuvioista 3 nähdään, että uusien ulkomaalaisten asiantuntijoiden määrä on kasvanut tasaista tahtia; vuonna 2005 heitä saapui Suomeen 827 ja määrä on kasvanut noin 100 henkilöllä vuosittain lukuun ottamatta vuosia 2008–2010 ja 2015. Vuonna 2014 Suomeen tuli 1 427 uutta ulkomaalaista asiantuntijaa. Kasvu on jatkunut tarkasteluvuosien jälkeenkin ja esimerkiksi

Kuvio 3 Uusien ulkomaalaisten asiantuntijoiden määrä Suomessa vuosina 2005–2020



Lähde: OECD (2023).

vuonna 2018 Suomeen tuli yli 2 000 uutta ulkomaalaista asiantuntijaa.

Taulukossa 1 esitämme kuvailevia taustamuuttujia vuosina 2005–15 Suomeen ensimmäistä kertaa töihin tulleista ulkomaalaisista asiantuntijoista. Taulukossa on myös esitetty vastaavat tilastot sekä kaikille Suomessa töissä oleville että kaikille Suomessa oleville asiantuntijoille. Uudet ulkomaalaiset asiantuntijat ovat verrattain nuoria ja useammin miehiä, lapsettomia ja yksinasuvia. Vuosina 2005–2015 tulleista yli kaksi kolmasosaa (68 %) oli miehiä. Keski-ikä oli verrattain alhainen, noin 33 vuotta. Puolet (52 %) ulkomaalaisista asiantuntijoista asui yk-

sin tullessaan Suomeen. Vajaalla viidenneksellä oli lapsia. Suurin osa heistä asui kaupunkialueilla (92 %) ja yli puolet (58 %) Uudellamaalla.⁵ Pirkanmaalle saapui 8 % ulkomaalaisista asiantuntijoista, Varsinais-Suomeen 6 % ja Pohjois-Pohjanmaalle 5 %.

Ulkomaalaiset asiantuntijat työskentelevät useimmin erityisasiantuntijoina (taulukko 2). Verrattuna kaikkiin Suomessa oleviin asiantuntijoihin, he ovat harvemmin johtajina tai asiantuntijoina. Lähes viidesosa (18 %) ulkomaalaisista asiantuntijoista on saapumisvuonna töissä ulkomaalaisomisteisessa yrityksessä. Osuus on merkittävä suhteessa suomalaisiin asiantuntijoihin ja työnteki-

Taulukko 1 Kuvailevat taustamuuttajat

	Ulkomaalaiset asiantuntijat, keskiarvo	Suomalaiset työlliset, keskiarvo	Suomalaiset asiantuntijat, keskiarvo
Ikä	32,76	41,79	43,39
Nainen	0,32	0,50	0,52
Vuosittaiset ansiot	29 157	32 187	43 990
Vuosittaiset tulot	29 757	35 886	47 408
Naimisissa	0,28	0,50	0,59
Yksin asuva	0,52	0,21	0,18
Lapsia	0,18	0,49	0,53
Lasten lukumäärä (jos lapsia)	1,44	1,85	1,87
Kaupunki	0,92	0,72	0,80
Uusimaa	0,58	0,32	0,39
EU maa	0,56	0,99	0,99
Ulkomaalaisomisteinen	0,18	0,09	0,10
Havaintoja	11 858	25 467 016	10 220 634

Taulukossa on esitetty vuosina 2005–2015 tulleiden ulkomaalaisten asiantuntijoiden kuvailevia taustamuuttujia tulovuodelta. Taulukossa on esitetty myös vastaavat osuudet ja keskiarvot kaikille Suomessa töissä oleville ja kaikille Suomessa töissä oleville asiantuntijoille vastaaville vuosille.

Taulukko 2 Ammatti

	Ulkomaalaiset asiantuntijat	Kaikki työssä olevat Suomessa	Kaikki asiantuntijat Suomessa
Johtaja	6,46	4,34	10,81
Erityisasiantuntija	63,41	17,73	44,19
Asiantuntija	30,13	18,06	45,01
Yhteensä (%)	100,00	40,13	100,00

Taulukossa on esitetty vuosina 2005–2015 tulleiden ulkomaalaisten asiantuntijoiden ammatit tulovuodelta. Taulukossa on esitetty myös vastaavat osuudet kaikille Suomessa töissä oleville ja kaikille Suomessa töissä oleville asiantuntijoille vastaaville vuosille.

jöihin, joista vain noin joka kymmenennes on töissä ulkomaalaisomisteisessa yrityksessä.

Taulukkoon 3 olemme listanneet 20 yleisintä kansalaisuutta. Suomeen tulleista ulkomaalaisista asiantuntijoista merkittävä osuus tuli Virosta (14,6 %), Intiasta (10 %) ja Venäjältä (7,9 %). Monet Euroopan maat, kuten esimerkiksi Saksa, Iso-Britannia ja Espanja, ovat myös yleisiä.

Merkittävä osa, noin neljäsosa ulkomaalaisista asiantuntijoista tuli töihin koulutussektorille (taulukko 4). Toiseksi suurin toimiala oli Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta, jolle tuli 14 %. Liitetaulukko A1:n mukaan Ohjelmistot, konsultointi ja siihen liittyvä toiminta työllistää merkittävän osan niistä, jotka ovat Informaatio ja viestintä -toimialalla töissä. Kaiken kaikkiaan tämä toimiala työllistää 11 % kaikista ulkomaalaisista asiantuntijoista.

Yleisimmät asiantuntijaryhmät

Seuraavaksi tarkastelemme tyypillisimpiä asiantuntijaryhmiä. Kymmenen yleisintä asiantuntijaryhmää toimi-

Taulukko 3 20 yleisintä kansalaisuutta

	Lukumäärä	%
Viro	1 727	14,6
Intia	1 185	10,0
Venäjä	931	7,9
Kiina	691	5,9
Saksa	663	5,6
Iso-Britannia	570	4,8
Espanja	479	4,1
Ruotsi	446	3,8
Italia	414	3,5
Ranska	402	3,4
Yhdysvallat	357	3,0
Puola	307	2,6
Alankomaat	219	1,9
Unkari	184	1,6
Romania	169	1,4
Japani	146	1,2
Portugali	130	1,1
Kreikka	127	1,1
Kanada	125	1,1
Liettua	114	1,0

Taulukossa on esitetty vuosina 2005–2015 tulleiden ulkomaalaisten asiantuntijoiden yleisimmät kansalaisuudet.

alan, ammatin ja kansalaisuuden mukaan ovat listattuna taulukossa 5.

Sijalla yksi ovat intialaiset erityisasiantuntijat, jotka tulevat toimialalle Ohjelmistot, konsultointi ja siihen liittyvät toiminnat. Heitä on tullut yhteensä vajaa 400 henkilöä tarkastelujaksolla vuosina 2005–2015. Toisella sijalla ovat virolaiset erityisasiantuntijat terveydenhuollossa. Koulutus, ja etenkin korkea-asteen koulutus, on yleinen toimiala, jolle on tullut paljon erityisasiantuntijoita Kiinasta, Saksasta, Intiasta, Italiasta, Venäjältä ja Isosta-Britanniasta.

Muutama iso toimipaikka työllistää merkittävän osan ulkomaalaisista asiantuntijoista. Eräs korkea-asteen koulutuksen toimipaikka pääkaupunkiseudulta työllisti 407 henkilöä (3,4 %) ja muuan ohjelmistoalan toimipaikka pääkaupunkiseudulta 239 (2,0 %) henkilöä.

Nais- ja miesasiantuntijat eroavat niin ammatiltaan kuin toimialaltaan. Naisista merkittävin osa tulee Virosta (27 %) ja Kiinasta (7 %), miehistä taas Intiasta (13 %), Virosta (9 %) ja Venäjältä (9 %). Miehet aloittavat useammin johtajina (8,2 %) kuin naiset (2,7 %). Merkittävä osa miesasiantuntijoista aloittaa Informaatio ja viestintä-sektorilla (17 %) ja Koulutus-sektorilla (24 %) ja naisista taas merkittävä osa aloittaa Terveys- (19 %) ja Koulutus-sektorilla (28 %).

Vuodet Suomeen tulon jälkeen

Yksi mielenkiintoinen kysymys on, kauanko ulkomaalaiset asiantuntijat pysyvät Suomessa. Suomesta poismuutto on verrattain lineaarista ajan suhteen: noin 10 % muuttaa pois vuosittain (kuvio 4a). Viiden vuoden päästä Suomeen saapumisesta 45 % on muuttanut pois Suomesta⁶. Niiden kohdalla, joita voidaan seurata 10 vuotta (he, jotka ovat tulleet vuosina 2005–2010), näemme, että poismuutto loivenee hieman ajan kuluessa: 10 vuoden kulluttua noin 60 % on muuttanut pois (kuvio 4b). Perheelliset pysyvät kauemmin Suomessa, noin 54 % on muuttanut pois 10 vuoden päästä, kun taas korkeakoulutukseen tulleet pysyvät lyhyemmän aikaa. Heistä noin 70 % on muuttanut pois 10 vuoden jälkeen.

Kuviossa 5 esitämme ulkomaalaisten asiantuntijoiden työuran kehittymistä niin työllisyyden kuin ansioidenkin suhteen viiden ensimmäisen Suomessa asumisen vuoden aikana. Työllisyysaste on ensimmäisenä vuonna määri-

Taulukko 4 Yksinumerotason toimiala

Toimiala-koodi	Toimiala	Ulkomaalaiset asiantuntijat	Kaikki työssä olevat Suomessa	Kaikki asiantuntijat Suomessa
A	Maatalous, metsätalous ja kalatalous	0,43	3,61	0,72
B	Kaivostoiminta ja louhinta	0,08	0,20	0,12
C	Teollisuus	11,33	14,75	12,34
D	Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto,...	0,10	0,55	0,72
E	Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto,...	0,00	0,50	0,30
F	Rakentaminen	2,74	5,39	2,60
G	Tukku- ja vähittäiskauppa;...	6,75	10,99	7,77
H	Kuljetus ja varastointi	2,63	7,15	3,64
I	Majoitus- ja ravitsemistoiminta	0,85	3,44	0,76
J	Informaatio ja viestintä	13,35	4,07	6,87
K	Rahoitus- ja vakuutustoiminta	0,98	2,28	2,48
L	Kiinteistöalan toiminta	0,33	0,75	1,04
M	Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen...	14,26	7,87	13,34
N	Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	7,52	6,37	4,61
O	Julkinen hallinto ja maanpuolustus;...	0,38	4,29	6,60
P	Koulutus	25,23	8,51	14,78
Q	Terveys- ja sosiaalipalvelut	8,15	13,25	15,92
R	Taiteet, viihde ja virkistys	3,45	2,37	2,87
S	Muu palvelutoiminta	0,66	2,41	2,32
T	Kotitalouksien toiminta työnantajina;...	0,16	0,12	0,03
U	Kansainvälisten organisaatioiden ja...	0,20	0,21	0,06
X	Toimiala tuntematon	0,41	0,93	0,12
Yhteensä (%)		100,00	100,00	100,00

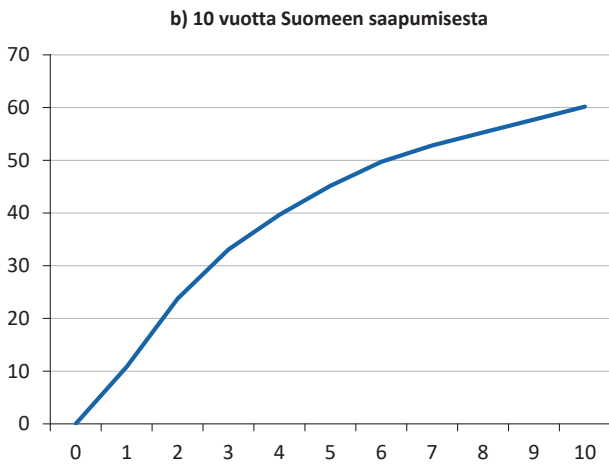
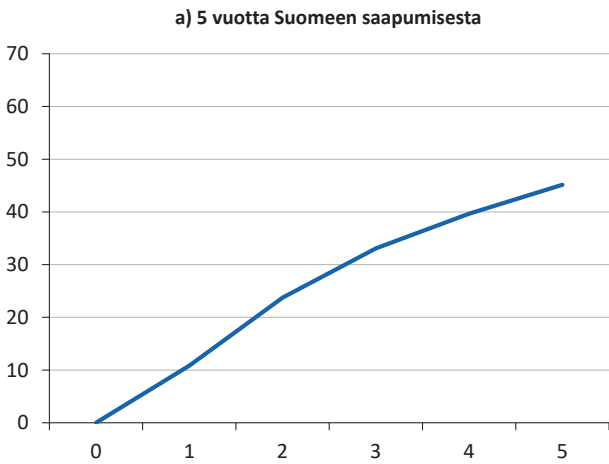
Taulukossa on esitetty vuosina 2005–2015 tulleiden ulkomaalaisten asiantuntijoiden toimialat tulovuodelta. Taulukossa on esitetty myös vastaavat osuudet kaikille Suomessa töissä oleville ja kaikille Suomessa töissä oleville asiantuntijoille vastaaville vuosille.

Taulukko 5 10 yleisintä ryhmää kansalaisuuden, ammatin ja toimialan mukaan

Sija	Kansalaisuus	Kuvaus	Määrä
1	Intia	Erityisasiantuntija (useimmiten tieto ja viestintä, tai luonnontiede ja tekniikka) Ohjelmistot, konsultointi ja siihen liittyvä toiminta -toimialalla (62)	374 (342 miestä)
2	Viro	Erityisasiantuntija (useimmiten terveydenhuolto) Terveyspalveluissa (86)	265 (191 naista)
3	Kiina	Erityisasiantuntija Koulutuksessa (85) (useimmiten korkea-asteen koulutuksessa)	225 (151 miestä)
4	Saksa	Erityisasiantuntija Koulutuksessa (85) (useimmiten korkea-asteen koulutuksessa)	224 (124 miestä)
5	Intia	Erityisasiantuntija Koulutuksessa (85) (useimmiten korkea-asteen koulutuksessa)	201 (159 miestä)
6	Intia	Erityisasiantuntija (useimmiten luonnontiede ja tekniikka) Tieteellisessä tutkimuksessa ja kehittämisessä (72)	175 (159 miestä)
7	Viro	Asiantuntija (useimmiten terveydenhuollon) Terveyspalveluissa	162 (157 naista)
8	Italia	Erityisasiantuntija Koulutuksessa (85) (useimmiten korkea-asteen koulutuksessa)	153 (111 miestä)
9	Venäjä	Erityisasiantuntija Koulutuksessa (85) (useimmiten korkea-asteen koulutuksessa)	147 (95 miestä)
10	Iso-Britannia	Erityisasiantuntija Koulutuksessa (85) (useimmiten korkea-asteen koulutuksessa)	137 (87 miestä)

Taulukossa on esitetty vuosina 2005–2015 tulleiden ulkomaalaisten asiantuntijoiden kymmenen yleisintä ryhmää toimialan, ammatin ja kansalaisuuden mukaan.

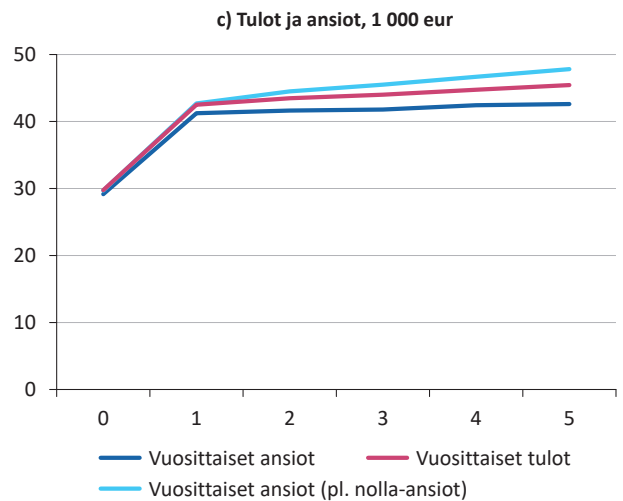
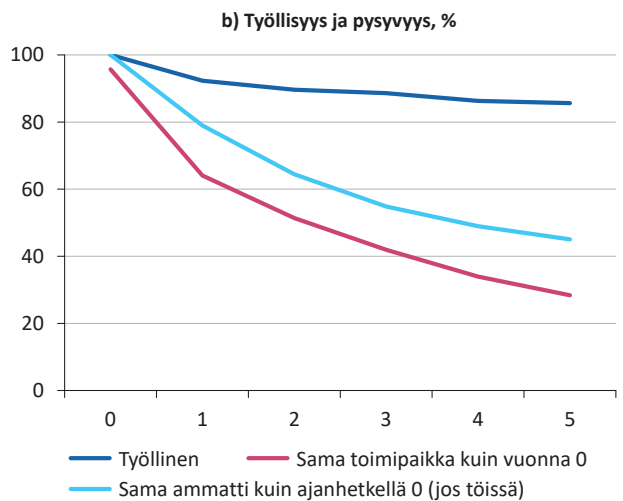
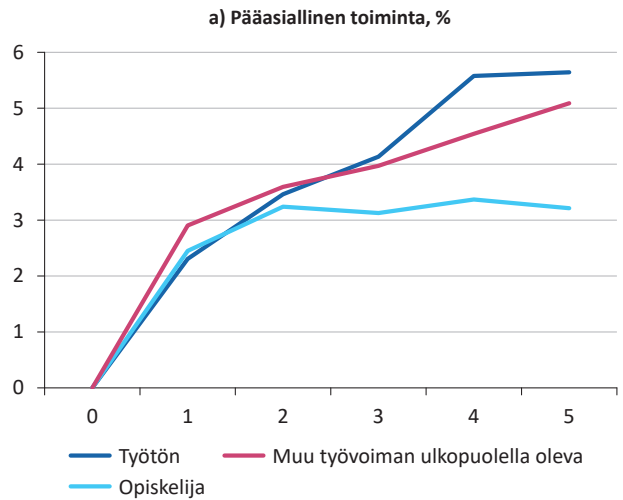
Kuvio 4 Ulkomaalaisten asiantuntijoiden poismuutto



Kuviossa on esitetty Suomeen vuosina 2005–2015(2010) tulleiden ulkomaalaisten asiantuntijoiden pysyvyyttä Suomessa 0–5(10) vuotta Suomeen tulon jälkeen.

telmän mukaisesti 100 % ja laskee hitaasti vuosien kuluessa. Viisi vuotta saapumisen jälkeen 86 % ulkomaalaisista asiantuntijoista on töissä. Todennäköisyys olla työtön kasvaa vastaavasti ajan suhteen. Vuosi Suomeen tulon jälkeen noin 2,3 % ulkomaalaisista asiantuntijoista on työttöminä ja viisi vuotta Suomeen tulon jälkeen 5,6 % on työttöminä. Myös opiskelijoiden osuus kasvaa toiseen Suomessa asumisen vuoteen asti, jonka jälkeen se pysyy noin 3 %:n tuntumassa. Ammattia vaihdetaan suhteellisen paljon. Neljä vuotta saapumisen jälkeen töissä olevista noin puolella on sama ammatti kuin saapumisvuonna. Töissä olevista noin 34 % on jatkanut samassa toimipaikassa kuin saapumisvuonna.

Kuvio 5 Ulkomaalaisten asiantuntijoiden työura Suomessa



Kuviossa on esitetty Suomeen vuosina 2005–2015 tulleiden ulkomaalaisten asiantuntijoiden työuran kehitystä 0–5 vuotta Suomeen tulon jälkeen.

Työllisten osalta ansiot kasvavat tasaisesti. Vuosi saapumisen jälkeen keskiansiot ovat 43 000 euroa (pl. henkilöt, joilla tulotieto puuttuu tai tulot ovat nolla euroa) ja neljä vuotta saapumisen jälkeen 47 000 euroa niillä, jotka ovat vielä Suomessa töissä. Tulovuoden ansiot saattavat kattaa vain osan vuodesta, joten niitä ei ole mielekästä tarkastella.

Pesola ym. (2024) havaitsevat samankaltaisia tuloksia mm. työperusteisille maahanmuuttajille. Työllisyys on alussa korkealla tasolla ja laskee noin 80 % tasolle viiden vuoden kuluttua Suomeen muutosta. He ovat tarkastelleet erikseen myös asiantuntijoita, jotka sisältävät erityisasiantuntijat (pl. tutkijat). Heidän osaltaan työllisyys on aluksi korkeammalla tasolla, kuten myös palkka. Tulokset ovat osittain linjassa myös Mathiesin ja Karhusen (2019) katsauksen kanssa, jossa tarkastellaan ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita, jotka valmistuivat suomalaisista ammattikorkeakouluista tai yliopistoista vuosien 1999 ja 2011 välisenä aikana. Heidän tulostensa mukaan ulkomaalaisista tutkinto-opiskelijoista asuu Suomessa 60–70 prosenttia kolme vuotta valmistumisen jälkeen, ja Suomeen jäävien osuuksissa ei ole merkittävää muutosta yli ajan. Maahan jääneiden työllisyysaste ja ansiokehitys jäävät kuitenkin jälkeen samalta koulutustasolta valmistuneiden suomalaistaustaisten tasosta. Maahan jääneiden ulkomaalaisten työllisyysaste on kuitenkin tarkasteluperiodilla keskimäärin verraten korkealla tasolla (77–81 %).

Vertailu suomalaisten asiantuntijoiden kanssa

Seuraavaksi vertailemme ulkomaalaisia asiantuntijoita samoissa toimipaikoissa työskenteleviin suomalaisiin asiantuntijoihin. Vertailussa keskitymme asiantuntijoihin, jotka aloittavat työt toimipaikoissa, joihin on tullut yli viisi ulkomaalaista asiantuntijaa vuosina 2010–2015. Suomalaisena vertailuryhmänä toimivat asiantuntijat, jotka tulevat näihin toimipaikkoihin uusina työntekijöinä vuosina 2010–2015.

Kuvailevat tekijät

Nyt otoksessa on 3 490 ulkomaalaista ja 57 171 suomalaista asiantuntijaa. Ulkomaalaiset asiantuntijat ovat suhteessa nuorempia, mutta aloittavat useimmin korkeammasta asemasta, kuten erityisasiantuntijoina tai johtajina. Ulkomaalaisilla on myös vastaavasti korkeammat ansiot. Vuosi toimipaikassa aloittamisen jälkeen heidän vuosittainen keskiansionsa on 47 000 euroa kun suomalaisilla se on 38 000 euroa. Huomioitavaa on, että tämän eron laskemisessa ei ole otettu huomioon toimialaa, asemaa tai työkokemusta, sillä ulkomaalaisten asiantuntijoiden työhistoria ennen Suomeen tuloa ei ole tiedossa.

Taulukosta 7 nähdään, että vertailuotoksessa ulkomaalaisia on eniten Koulutus-sektorilla (52 %) ja Informaatio ja viestintä-sektorilla (16 %). Suomalaisia asiantuntijoita näillä toimialoilla on vastaavasti 40 % ja 7 %. Terveys- ja

Taulukko 6 Samoissa toimipaikoissa aloittaneet suomalaiset ja ulkomaalaiset asiantuntijat

	Suomalaiset, keskiarvo	Ulkomaalaiset, keskiarvo
Ikä	35,14	32,04
Nainen	0,59	0,32
Vuosittaiset ansiot	33 378	32 205
Naimisissa	0,40	0,28
Yksin asuva	0,28	0,56
Lapsia	0,39	0,17
Lasten lukumäärä (jos lapsia)	1,82	1,38
Uusimaa	0,38	0,59
Kaupunki	0,88	0,97
EU maa	1,00	0,52
Ulkomaalaisomisteinen	0,09	0,19
Havainnot	57 171	3 490

Taulukossa on esitetty kuvailevia tietoja suomalaisista ja ulkomaalaisista asiantuntijoista saapumisvuodelta.

Taulukko 7 Ulkomaalaisten ja suomalaisten asiantuntijoiden toimialat, %

Toimialakoodi	Toimiala	Suomalaiset	Ulkomaalaiset
C	Teollisuus	5,00	7,79
F	Rakentaminen	0,66	1,40
G	Tukku- ja vähittäiskauppa;...	0,29	1,58
H	Kuljetus ja varastointi	0,66	0,49
J	Informaatio ja viestintä	7,38	16,28
K	Rahoitus- ja vakuutustoiminta	0,03	
M	Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen...	6,16	6,36
N	Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	3,55	6,05
O	Julkinen hallinto ja maanpuolustus;...	9,74	
P	Koulutus	40,08	51,52
Q	Terveys- ja sosiaalipalvelut	25,50	6,62
R	Taiteet, viihde ja virkistys	0,63	1,63
T	Kotitalouksien toiminta työnantajina;...	0,24	0,14
U	Kansainvälisten organisaatioiden ja...	0,07	0,14
Yhteensä		100,00	100,00

Taulukossa on esitetty analyysin otoksen suomalaisten ja ulkomaalaisten asiantuntijoiden toimialat saapumisvuodelta.

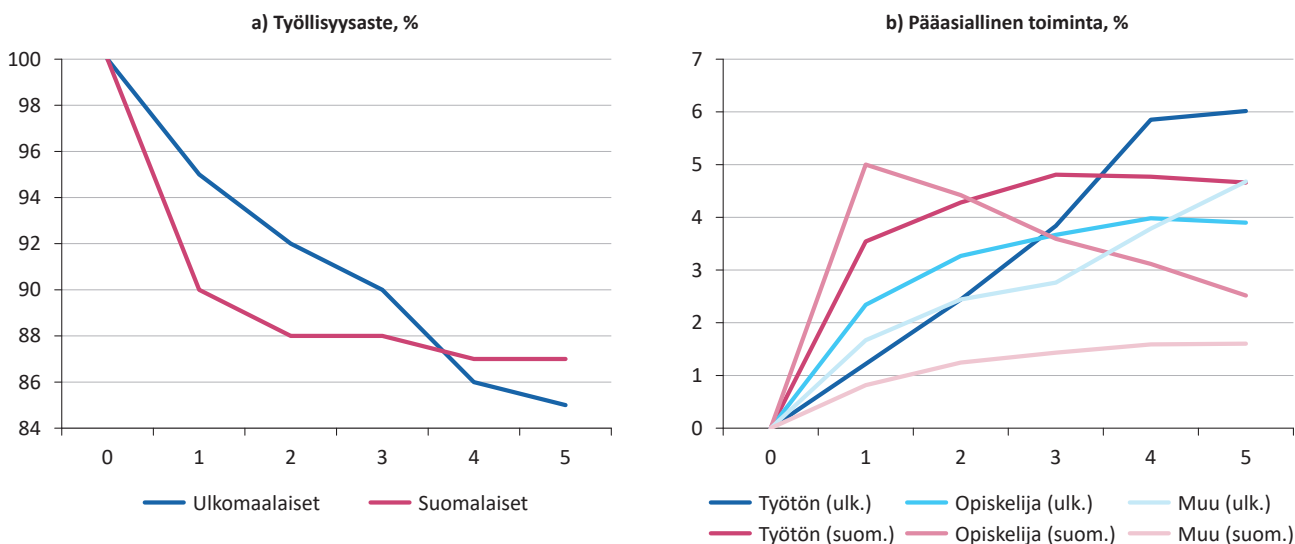
sosiaalipalveluissa ulkomaalaiset asiantuntijat ovat puolestaan aliedustettuina.

Urakehitys

Työllisyys kehittyi melko samankaltaisesti molemmissa ryhmissä (kuvio 6). Ulkomaalaisten työllisyys on aluksi korkeampaa, mikä voi johtua osittain valikoitumisesta.

Tulot kehittyvät positiivisesti töissä oleville. Neljä vuotta toimipaikassa aloittamisen jälkeen ulkomaalaisten keskiansiot ovat noin 53 000 euroa ja suomalaisten 42 000 euroa. Suomalaiset asiantuntijat ovat todennäköisemmin työttöminä aina neljänteen vuoteen toimipaikassa aloittamisen jälkeen, jolloin 4,8 % suomalaisista on työttöminä vastaavan luvun ollessa 5,9 % ulkomaalaisille. Ulko-

Kuvio 6 Vertailu suomalaisten asiantuntijoiden kanssa



maalaiset ovat useammin myös päätoimisia opiskelijoita viisi vuotta Suomeen saapumisen jälkeen. Suomalaisista 2,5 % opiskelee näinä vuosina, kun taas ulkomaalaisille vastaava luku on 3,9 %.

Regressioanalyysi

On tärkeää huomioida ikä, ammatti ja toimiala verrattaessa ulkomaalaisia asiantuntijoita suomalaisiin. Muutoin erot näiden ryhmien välillä voivat johtua puhtaasti esimerkiksi kokemuksesta, koulutuksesta tai ammatista. Seuraavassa regressioanalyysissä tarkastelemme työmarkkinatulemia ottaen huomioon toimialan (kolminumerotasolla), ammatin (kaksinumerotasolla), sukupuolen, iän (ja iän neliön) ja Suomeen saapumisvuoden. Tuloksia tulkittaessa on kuitenkin tärkeä huomioida se, ettemme pysty huomioimaan esimerkiksi koulutustasoa tai työkokemusta, jotka molemmat vaikuttavat merkittävästi tuloihin ja työllisyyteen.

Ensimmäisenä tarkastelemme työllisyyttä (sarake 1, taulukko 8). Ulkomaalaisten asiantuntijoiden todennäköisyys olla töissä on suurempi aina kolmanteen vuoteen Suomeen saapumisen jälkeen. Viisi vuotta Suomeen saapumisen jälkeen heidän todennäköisyytensä olla töissä on 6,2 prosenttiyksikköä matalampi kuin samassa toi-

mipaikassa aloittaneiden vastaavien suomalaisten työntekijöiden.

Ulkomaalaiset asiantuntijat ansaitsevat enemmän samoilla aloilla kuin vastaavat suomalaiset asiantuntijat. Viisi vuotta Suomeen tulon jälkeen/toimipaikassa aloittamisen jälkeen ulkomaalaiset ansaitsevat noin 5 000 euroa enemmän ollessaan töissä verrattuna vastaaviin suomalaisiin työntekijöihin (sarake 2). Ulkomaalaisten todennäköisyys olla työtön tai opiskelija on suurempi aina neljännenä vuodesta Suomeen saapumisen jälkeen (sarakeet 3 ja 4). He pysyvät töissä ollessaan todennäköisemmin samassa ammatissa ja toimipaikassa (sarakeet 5 ja 7). Verrattuna suomalaisiin asiantuntijoihin, ulkomaalaiset asiantuntijat ovat harvemmin kotihoidontuella (sarake 6). Tuloksia tulkittaessa on hyvä muistaa ylipiitto rekisterissä. Jo Suomesta poistuneet saattavat olla vielä rekisterissä, mikä voi osaltaan vaikuttaa negatiivisesti esimerkiksi työllisyyttä koskeviin tuloksiin.

Rissing ja Lee (2022) vertailevat eroja aloituspalkoissa mm. Yhdysvalloista ja ulkomailta tulevien työntekijöiden kesken. Heidän tulostensa mukaan ulkomailta tulevilla uusilla työntekijöillä on pienempi aloituspalkka kuin yrityksen sisältä palkatuilla, kun otetaan huomioon

Taulukko 8 Regressioanalyysi ulkomaalaisten asiantuntijoiden työuran kehityksestä verrattuna suomalaisiin asiantuntijoihin

Vuotta saapumisesta Suomeen/ toimipaikkaan	Työllinen (1)	Vuosittaiset ansiot (pl. nollansiot) (2)	Työtön (3)	Opiskelija (4)	Sama ammatti kuin ajanhetkellä 0 (5)	Kotihoidontuki (6)	Sama toimipaikka kuin vuonna 0 (jos töissä) (7)
1 vuosi	0,037*** -0,005	2929,169*** -490,334	-0,026*** -0,002	-0,036*** -0,003	0,145*** -0,007	-0,004 -0,003	0,140*** -0,009
2 vuotta	0,014** -0,006	3324,000*** -698,383	-0,019*** -0,003	-0,020*** -0,004	0,145*** -0,009	-0,013*** -0,003	0,183*** -0,01
3 vuotta	-0,011 -0,007	4490,067*** -1060,085	-0,007 -0,004	-0,005 -0,004	0,117*** -0,01	-0,019*** -0,004	0,166*** -0,01
4 vuotta	-0,049*** -0,008	2775,770*** -1026,568	0,017*** -0,005	0,005 -0,004	0,081*** -0,011	-0,026*** -0,004	0,124*** -0,011
5 vuotta	-0,062*** -0,009	4881,947*** -1570,022	0,019*** -0,006	0,011** -0,005	0,043*** -0,012	-0,026*** -0,005	0,109*** -0,011
Havaintojen lkm	291 432	278 292	291 432	291 432	256 534	291 432	291 432

Taulukossa on esitetty regressioanalyysin tulokset useille työmarkkinatulemille. Vertailussa keskitytään ulkomaalaisiin asiantuntijoihin, jotka tulevat toimipaikkoihin, joihin on tullut yli viisi ulkomaalaista asiantuntijaa vuosina 2010–2015. Suomalaisena vertailuryhmänä toimivat asiantuntijat, jotka tulevat näihin toimipaikkoihin uusina työntekijöinä vuosina 2010–2015. Regressiossa kontrolloidaan kolminumeroisella toimialakoodilla, kaksinumeroisella ammattikoodilla, sukupuolella, iällä (ja iän neliöllä) ja saapumisvuodella. * p<0,10, ** p<0,05, *** p<0,01.

useita työntekijään ja yritykseen liittyviä ominaisuuksia. Ulkomailta tulevilla myös palkankorotukset ovat pienimmät.

Avainhenkilöt

Laki ulkomailta tulevan palkansaajan lähdeverosta (18.12.1995/1551)

Lopuksi tarkastelemme lyhyesti Suomeen saapuneita avainhenkilöitä. Avainhenkilöiden palkkatulon verotus on kevyempää kuin muilla palkansaajilla. Heidän palkkatulonsa lähdevero on 32 prosenttia.

Avainhenkilöiden verotukseen oikeutettuja ovat he,

- jotka ovat tuloverolain mukaan Suomessa yleisesti verovelvollisia työskentelyn alkaessa.
- joille tästä työstä maksettava rahapalkka on vähintään 5 800 euroa kuukaudessa koko laissa tarkoitetun työskentelyn ajan.
- jotka työskentelevät erityisasiantuntemusta edellyttävissä tehtävissä ja
- jotka eivät ole Suomen kansalaisia eivätkä ole olleet Suomessa yleisesti verovelvollisia työskentelyn alkamisvuotta edeltäneiden viiden kalenterivuoden aikana.

Yliopistojen ja korkeakoulujen henkilökunta on vapautettu edellä mainitusta ansiorajasta. Avainhenkilöverotuksen piirissä voi olla enintään 84 kuukauden ajan. Laki

on ollut voimassa 1.1.1996 lähtien, jonka jälkeen siihen on tehty useita muutoksia. Uusin muutos tuli voimaan 1.1.2024 kun avainhenkilöverotuksen enimmäiskesto pidennettiin 48 kuukaudesta 84 kuukauteen. Vuonna 2007 enimmäiskesto pidennettiin 24 kuukaudesta 48 kuukauteen.

Avainhenkilöiden määrä Suomessa

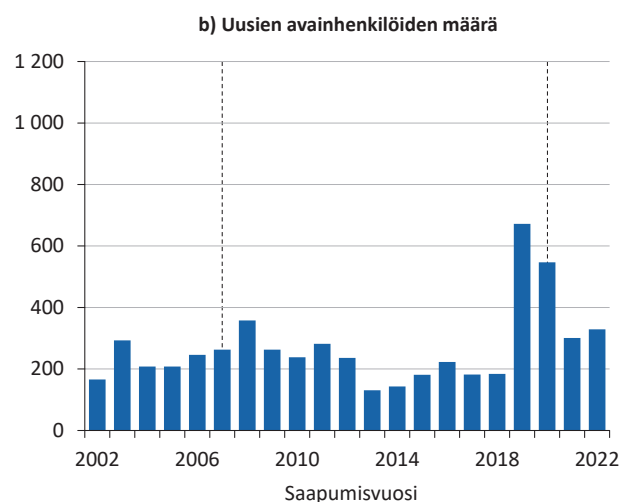
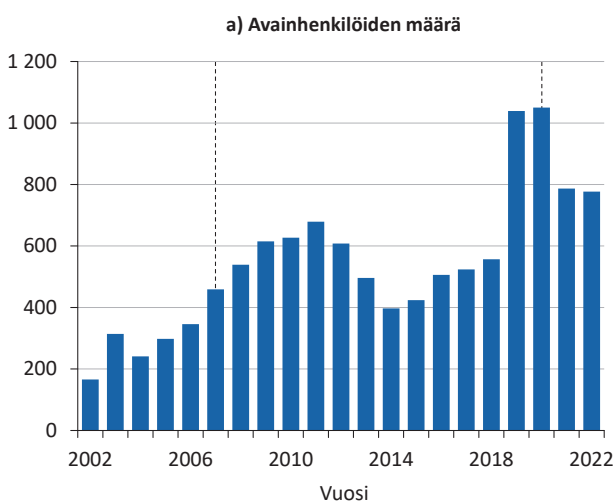
Kuviossa 7 esitämme sekä kaikkien avainhenkilöiden määrän että uusien, eli kyseisenä vuonna tulneiden, avainhenkilöiden määrän vuosina 2002–2022. Vuosittain on tullut keskimäärin noin 200 uutta avainhenkilöä. Vuosina 2019 ja 2020 tulijoiden lukumäärä oli korkeimmillaan ollen noin 500–600 uutta avainhenkilöä. Muutoin uusien avainhenkilöiden määrissä ei ole ollut havaittavissa selkeää kasvua uudistuksista huolimatta.

Avainhenkilöt rekistereissä

Avainhenkilöiden tarkastelua vaikeuttaa se, että he ovat huonosti edustettuina rekistereissä. Esimerkiksi vuonna 2016 uusia avainhenkilöitä tuli 223 kappaletta, ja heistä vain noin puolelle (133) löytyy tietoa tilastokeskuksen FOLK-moduuleista tulovuodelle tai sitä seuraavalle vuodelle (110). Vuonna 2020 tilanne on jo hieman parempi. Tällöin uusia avainhenkilöitä tuli 547, joista noin 80 %:lle (424) löytyy tietoja tulovuodelle (liitetaulukko A2).

Huono peitto rekistereissä ei ole ainoa puute avainhenkilöiden edustavuudessa rekistereissä. Heidän osaltaan

Kuvio 7 Avainhenkilöiden määrä Suomessa perustuen verottajalta saatuun aineistoon



tiedot ovat usein puutteellisia, jos he löytyvät rekisteristä. Esimerkiksi FOLK-moduuleista löytyneistä avainhenkilöistä on rekisterin mukaan työllisiä noin puolet tulo-vuonna. Pääasiallisella toiminnalla⁷ mitattuna 46 % on työllisiä, työllisyyskuukausilla mitattuna 67 % on ollut ainakin osan vuodesta työllisenä ja 53 %:lla on palkkatuloja. Sen sijaan 47 % on merkitty luokkaan ”Muu työvoiman ulkopuolella oleva” pääasiallisen toiminnan mukaan (taulukko 9).

Kuvailevia tietoja avainhenkilöistä

Avainhenkilöistä tiedetään hyvin vähän, ja kuten yllä totesimme, he ovat myös huonosti edustettuina rekistereissä. Taulukossa 9 esitämme vuonna 2002–2020 tulneiden avainhenkilöiden ominaisuuksia. Huomioitavaa on, etteivät rekisterit kata kaikkia avainhenkilöitä, jolloin tilastojen keskiarvot eivät välttämättä ole edustavia ja kuvaa koko avainhenkilöpoppulaatiota.

Suurin osa tulleistavainhenkilöistä on miehiä (81 %). Vain vajaa kolmannes on yksin asuva ja 64 %:lla on lapsia. Kaksi kolmasosaa asuu Uudellamaalla. Pirkanmaa on toiseksi yleisin maakunta, ja siellä asui noin 4,7 % avainhenkilöistä (ei raportoitu taulukossa).

Taulukko 9 Avainhenkilöitä kuvailevia tietoja

	Keskiarvo	Keskihajonta
Nainen	0,19	0,39
Ikä	43,19	11,60
Naimisissa tai rekisteröidyssä parisuhteessa	0,58	0,49
Yksin asuva	0,31	0,46
Uusimaa	0,67	0,47
Lapsia	0,64	0,48
Lapsien lkm (jos lapsia)	1,83	0,88
Työllinen	0,46	0,50
Työssäolokuukausia	0,67	0,47
Palkkatuloja	0,53	0,50
Töissä jonkun määritelmän mukaan	0,79	0,41
Muu työvoiman ulkopuolella oleva	0,47	0,50
Palkkatulot (pl. nollatulot)	55 050	47 330
Palkkatulot (ml. nollatulot)	29 475	44 194
Ulkomaalaisomisteinen*	0,03	0,18
Havaintojen lukumäärä	2 258	

* Ulkomaalaisomisteisuus on tiedossa vain 201 avainhenkilölle.

Taulukossa on esitetty kuvailevia tietoja vuosina 2002–2020 Suomeen tulleille avainhenkilöille, jos he ovat olleet edustettuina FOLK-moduuleissa.

Taulukkoon 10 olemme listanneet avainhenkilöiden kansalaisuuksia niille, jotka ovat tulleet vuosina 2002–2020, joille kansalaisuus löytyy ja jotka tulevat maista, joista on tullut vähintään 10 henkilöä. Suurimpana ryhmänä heistä, joiden kansalaisuus tiedetään, ovat yhdysvaltalaiset. Myös Isosta-Britanniasta on tullut moni, kuten myös Saksasta ja Japanista.⁸

Taulukko 10 Avainhenkilöiden yleisimpiä kansalaisuuksia

Kansalaisuus	Määrä
Yhdysvallat	40
Iso-Britannia	25
Saksa	16
Japani	16
Ruotsi	13
Ranska	12
Yhteensä	122

Taulukossa on listattu yleisimmät kansalaisuudet niille avainhenkilöille, joille se on löytynyt. Kansalaisuudet, joita on alle 10 kappaletta, on jätetty pois.

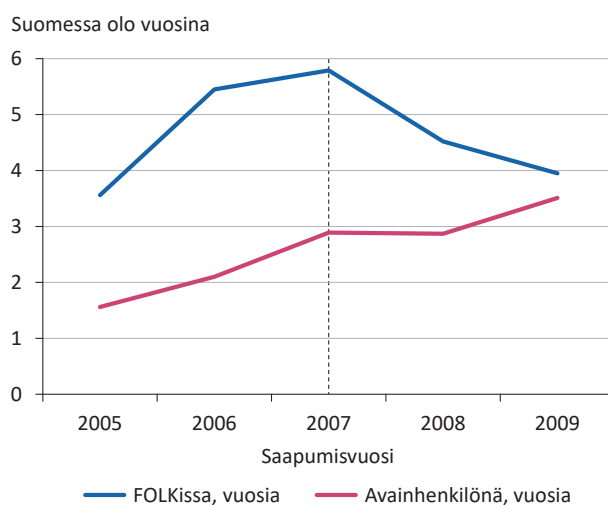
Ammatiltaan avainhenkilöt ovat useimmiten joko johtajina (24 %), erityisasiantuntijoina (25 %) tai asiantuntijoina (12 %) (taulukko 11). Heitä löytyy toisin kaikista ammattiryhmistä, kuten palvelu- ja myyntityöntekijöistä ja rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöistä. Toimialaa emme raportoi, koska se on tiedossa vain noin sadalle avainhenkilölle, eikä näin ollen ole edustava.

Suomessa olo

Seuraavaksi tarkastelemme avainhenkilöitä, joille löytyy yllä mainituista Tilastokeskuksen rekistereistä tietoja, ja tarkastelemme, kuinka kauan he keskimäärin ovat Suomessa. Kuviossa 8 on tarkasteltu vuosina 2005–2009 tulleita ja heidän Suomessa oloaikaansa. Ennen vuotta 2007 saapuneet olivat keskimäärin kahtena kalenterivuotena avainhenkilönä, kun taas vuoden 2007 uudistuksen jälkeen luku nousi keskimäärin kolmeen vuoteen. Rekistereissä he olivat keskimääräisestä pidempään, mikä tarkoittaa, että he pysyivät Suomessa myös sen jälkeen kun status avainhenkilönä päättyi. Esimerkiksi vuonna 2007 tulleet rekistereistä löytyvät avainhenkilöt olivat Suomessa keskimäärin 2,9 kalenterivuotta pidempään kuin mitä olivat avainhenkilöinä. Tässä pitää kuitenkin huomioida valikoituminen. Ne, jotka löytyvät rekistereistä, ovat valikoitunut joukko ja pysyvät todennäköisesti keskimääräistä kauemmin Suomessa. Tämän lisäksi rekistereihin

on mahdollista jäädä, vaikka olisi jo muuttanut pois Suomesta, sillä kannustinta ilmoittaa muuttoa ei ole. Yllättäen FOLK-aineistoissa ei näy selkeää kasvua, vaan jopa pudotus Suomessa ololle vuoden 2007 jälkeen.

Kuvio 8 Kesto Suomessa



Kuviossa on esitetty vuosina 2005–2009 tulleiden avainhenkilöiden kestoä avainhenkilönä ja FOLK-moduuleissa.

Taulukko 11 Avainhenkilöiden ammatteja

Ammattikoodi	Ammattinimike	Määrä	%
1	Johtaja	242	23,68
2	Erytiasiantuntijat	251	24,56
3	Asiantuntijat	124	12,13
4	Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	17	1,66
5	Palvelu- ja myyntityöntekijät	56	5,48
6	Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	20	1,96
7	Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	59	5,77
8	Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	56	5,48
9	Muut työntekijät	24	2,35
X	Tuntematon	173	16,93
Yhteensä		1 022	100,00

Taulukossa on listattu yksinumerotason ammattikoodit niille avainhenkilöille, joille se on tulovuodelle saatavilla.

Kirjallisuus

Busk, H., Jauhiainen, S., Kekäläinen, A., Nivalainen, S. & Tähtinen, T. (2016). Maahanmuuttajat työmarkkinoilla: tutkimus eri vuosina Suomeen muuttaneiden työurista.

Eronen, A., Härmälä, V., Jauhiainen, S., Karikallio, H., Karinen, R., Kosunen, A., Laamanen, J.-P. & Lahtinen, M. (2014). Maahanmuuttajien työllistyminen: Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut.

Hämäläinen, T. (2022). Kilpailukyvn tulevaisuus, Sitran työpaperi, <https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/06/sitra-kilpailukyvn-tulevaisuus-tyopaperi.pdf>

Mathies, C. & Karhunen, H. (2019). Suomeen valmistumisen jälkeen jääneet tutkinto-opiskelijat tilastojen valossa. Teoksessa Kazi, V., Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (Eds.), Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: tutkimusartikkeleita kotoutumisesta (ss. 69–78). Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM oppaat ja muut julkaisut, 2019:10. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-487-7>

Pesola, H., Sarvimäki, M. & Virkola, T. (2024). Eri syistä maahan muuttaneiden työllistyminen Suomessa, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: Työelämä, 2024:9.

Rissing, B.A. & Lee, K. (2022). Inside Jobs: Salary Setting for Immigrants Crossing Establishment, Organizational, and National Boundaries. *ILR Review*, 75(5), pp. 1159–1188.

Sarvimäki, M., Ansala, L.E., Hämäläinen, K., Hämäläinen, U., Pesola, H. & Riihelä, M. (2014), Maahanmuuttajien integroituminen Suomeen. VATT Analyysi 2. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.

Viitteet

- ² Ks. Esim. https://www.e2.fi/media/julkaisut-ja-alus-tukset/kv-osaajien-suomi/raportti_ulkomaalaiset-osaajat-suomessa.pdf
- ³ Kansainvälinen suojelu, perheside, opiskelu, työ ja EU-kansalaisuus.
- ⁴ Asiantuntija käsittää asiantuntijat, erityisasiantuntijat ja johtajat (ammattikoodit 11–39). Analyysissä keskityimme henkilöihin, joilla ei ole Suomen kansalaisuutta ja jotka tulevat Suomeen töihin ensimmäistä kertaa vuosina 2005–2015.
- ⁵ Koulutus ei ole tiedossa kuin vain pienelle osalle otoksesta, joten emme raportoi sitä.
- ⁶ Muuttanut pois: Ei ole rekisterissä enää (puuttuva ptoim1-muuttaja) tai on ptoim1-muuttujan mukaan ”Muu työvoiman ulkopuolella oleva”, ja käytettävät rahatulot -muuttaja on puuttuva.
- ⁷ ptoim1-muuttaja, joka kuvaa pääasiallista toimintaa vuoden viimeisenä viikkona.
- ⁸ Kansalaisuustieto ei välttämättä ole tulovuodelta. Jos tulovuodelta ei rekistereistä löytynyt kansalaisuutta, otimme seuraavan vuoden tiedon. Jos tällöinkään ei löytynyt tietoa, otimme edeltävien vuosien kansalaisuuden. Viimeisenä keinona otimme tulevien vuosien kansalaisuuden, mikäli sellainen löytyi rekisteristä.

Taulukko A1 Kaksinumerotason toimialakoodi ulkomaalaisille asiantuntijoille

Toimialakoodi	Toimiala	Määrä, %
85	Koulutus	25,21
62	Ohjelmistot, konsultointi ja...	10,74
86	Terveyspalvelut	5,95
72	Tieteellinen tutkimus ja kehittäminen	5,87
46	Tukkukauppa (pl. moottoriajo...	5,17
26	Tietokoneiden sekä elektronisten	4,31
78	Työllistämistoiminta	3,20
80	Turvallisuus-, vartiointi ja...	3,09
71	Arkkitehti- ja insinööripalvelut	2,74
74	Muut erikoistuneet palvelut liike-elämälle	1,96
28	Muiden koneiden ja laitteiden...	1,74
73	Mainostoiminta ja markkinatutkimus	1,66
32	Muu valmistus	1,59
41	Talonrakentaminen	1,55
93	Urheilutoiminta sekä huvi- ja virkistys...	1,40
70	Pääkonttorien toiminta	1,21
90	Kulttuuri- ja viihdetoiminta	1,15
51	Ilmaliikenne	1,14
87	Sosiaalihuollon laitospalvelut	1,13
88	Sosiaalihuollon avopalvelut	1,06

Taulukossa on lueteltu yleisimmät kaksinumerotason toimialat ulkomaalaisille asiantuntijoilla, jotka tulivat Suomeen töihin vuosina 2005–2015. Toimialat, joihin tuli alle viisi henkilöä on jätetty tarkastelun ulkopuolelle. Kaikille Suomeen tulleille avainhenkilöille ei löydy toimialakoodia.

Taulukko A2 Avainhenkilöiden määrä Suomessa vuosina 2002–2022

Vuosi	Verottajan internetsivu (kaikki avain- henkilöt)	Verottajalta saatu avainhenkilöaineisto					
		Kaikki	Uudet	Kaikki, joilla on sosiaali- turva- tunnus	Uudet, joilla on sosiaali- turva- tunnus	Uudet, joille löytyy tietoja Folk- moduuleista tulovuodelle (t+0)	Uudet, joille löytyy tietoja Folk- moduuleista seuraavalle vuodelle (t+1)
2002		166	166	16	16	9	6
2003		314	293	28	24	12	11
2004		241	208	147	135	86	57
2005		298	208	238	152	63	55
2006		346	246	174	82	31	30
2007		459	263	286	180	57	56
2008		539	358	484	310	163	132
2009		615	263	516	180	63	53
2010		627	238	565	188	67	63
2011		679	282	600	209	82	74
2012		608	236	607	235	96	95
2013		496	131	495	131	51	54
2014	385	397	143	396	143	68	59
2015	413	424	181	423	181	73	78
2016	537	506	223	505	223	133	110
2017	520	524	182	523	182	109	109
2018	533	557	184	556	184	104	107
2019	575	1039	672	1038	672	567	574
2020	692	1050	547	1049	547	424	
2021	626	787	301	786	301		
2022		777	329	776	329		
Yhteensä	4 281	11 449	5 654	10 208	4 604	2 258	1 723

Taulukossa on listattu vuosien 2002–2022 avainhenkilöiden määrät verottajan internet-sivujen (https://vero2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Vero/Vero_Henkiloasiakkaiden_tuloverot_lopulliset_kokotulo/kokotulo_101.px/), verottajalta saadun aineiston ja Tilastokeskuksen rekistereiden perusteella.

Toimipaikkojen joukkoirtisanomiset ja syntyperä: tasa-arvoista vai syrjivää kohtelua?

Terhi Maczulskij

Johdanto

Aikaisemmassa kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa on tarkasteltu kattavasti maahanmuuttajien ja syntyperäisen väestön välisiä eroja työmarkkinoilla. Maahanmuuttajien työllisyys on tyypillisesti heikompi (Borjas, 2000; Dustmann ym., 2010), ja he myös ansaitsevat vähemmän (Reid & Rubin, 2003). Toisaalta pienempi palkka selittyy ainakin osin ammatti- ja osaamispuutteella. Tulokset viittaavat myös siihen, että työttömyyden negatiivinen yhteys subjektiiviseen hyvinvointiin kohdentuu enemmän maahanmuuttajiin (Liliya ym., 2017). Maahanmuuttajilla on lisäksi selvästi suurempi todennäköisyys menettää työpaikkansa talouden laskusuhdanteen aikana syntyperäisiin työllisiin verrattuna (Orrenius & Zavodny, 2010; Mooi-Reci & Muñoz-Comet, 2017), mutta myös COVID-19 kuritti maahanmuuttajia enemmän (Borjas & Cassidy, 2020).

Tutkimuskirjallisuudessa on tarkasteltu myös työpaikan menettämisen vaikutuksia syntyperäisten ja maahanmuuttajataustaisten palkka- ja työllisyyskehitykseen. Taloustieteellisessä tutkimuksessa on pyritty syy-seuraussuhteiden määrittämiseen hyödyntämällä tietoja toimipaikkojen sulkemisista ja joukkoirtisanomisista. Balgová ja Illing (2024) tarkastelivat joukkoirtisanomisia saksalaisella aineistolla. He vertasivat maahanmuuttajien ansio- ja työllisyyskehitystä muuten samankaltaiseen alkuperäisväestöön kuuluviin henkilöihin, jotka menettivät työpaikkansa samasta toimipaikasta saman joukkolomautuksen yhteydessä. Tulosten mukaan maahanmuuttajille aiheutuu suuria ja merkittäviä lisäkustannuksia työpaikkojen menetyksen takia. Seuraavan viiden vuoden aikana maahanmuuttajilla on noin yhdeksän prosenttia heikompi ansiokehitys alkuperäisväestöön verrattuna, ja tämä johtuu pitkälti pienemmästä uudelleentyöllistymisen todennäköisyydestä. Vastaavaanlaiset tutkimustulokset

Norjasta osoittavat, että työpaikkojen menettämisen todennäköisyys on maahanmuuttajilla yli kaksinkertainen syntyperäisiin työntekijöihin verrattuna. Lisäksi työpaikkojen menetyksen negatiiviset vaikutukset tulevaan työllisyyteen ja tuloihin ovat kaksinkertaiset pienituloisista lähtömaista tulevilla maahanmuuttajatyöntekijöillä (Bratsberg ym., 2018).

Tiedämme myös kattavasti tutkimuksia rekrytointisyrjinnästä, joita on tehty erityisten kenttäkokeiden avulla. Zschirntin ja Ruedinin (2016) kattavan meta-analyysin mukaan (sisältäen 43 tutkimusta) etnisyyteen perustuva syrjintä on hyvin yleistä OECD-maiden työmarkkinoilla. Tulosten mukaan etnisiin vähemmistöihin kuuluvien tulee syntyperäisvähemmistöön verrattuna lähettää jopa kaksinkertainen määrä hakemuksia työhaastatteluun päästäkseen. Suomen työmarkkinoilla tapahtuvaa rekrytointisyrjintää on tutkinut muun muassa Ahmad (2020). Tutkimuksessa työpaikkoihin lähetettiin 5 000 verrattavissa olevaa hakemusta. Tulosten mukaan syrjintää esiintyy Suomessa erityisesti irakilaisistaustaisten ja somalitaustaisten hakijoiden kohdalla.

Emme kuitenkaan tiedä tutkimuksia, joissa on tarkasteltu irtisanomiskäytäntöjä maahanmuuttajataustaisten ja syntyperäisen väestön välillä. Tässä hankkeessa tuotetaan uutta tietoa suomalaisista yksityisen sektorin toimipaikoista ja niiden työntekijöistä. Tutkimuksessa tarkastellaan, onko ulkomaalaistaustaisilla työntekijöillä suurempi todennäköisyys joutua irtisanotuksi suomalaisiin työntekijöihin verrattuna. Mallin identifioimisessa hyödynnetään niin kutsuttuja joukkoirtisanomisia. Tällä viitataan tilanteeseen, jossa toimipaikka irtisanoo tuotannollisista ja taloudellisista syistä johtuen merkittävän osan työntekijöistään.

Aineisto ja menetelmä

Tutkimuksessa hyödynnetään Tilastokeskuksen ylläpitämiä rekisteriaineistoja, jotka voidaan yhdistää toisiinsa yksikkökohtaisten toimipaikka- ja henkilötunnusten avulla. Oleellisin näistä on kattava FOLK-rekisteri, joka sisältää tiedot henkilön syntyperästä, äidinkielestä sekä kansalaisuudesta. Pääanalyysissä hyödynnämme henkilön syntyperää, vaikkakin tulokset pysyvät samankaltaisina, kun ulkomaalaistaustaisuus määritellään henkilön äidinkielen tai kansalaisuuden mukaan. Henkilön synty-

perä perustuu sekä henkilön itsensä että hänen vanhempiensa syntymämaahan. Henkilö luokitellaan syntyperän perusteella neljään ryhmään: (1) suomalaistaustainen, syntynyt Suomessa, 2) suomalaistaustainen, syntynyt ulkomailla, 3) ulkomaalaistaustainen, syntynyt Suomessa ja (4) ulkomaalaistaustainen, syntynyt ulkomailla. Määrittelemme maahanmuuttajan ulkomailla syntyneeksi ulkomaalaistaustaiseksi henkilöksi, jotta voimme erottaa hänet niistä, joilla on siteet Suomeen joko vanhempien syntyperän tai syntymäpaikkansa kautta.

Rekistereissä on lisäksi tiedot henkilöiden muista taustominaisuuksista, kuten sukupuolesta, perhetaustasta, palkasta ja ammatista. Tämän jälkeen henkilöt yhdistetään heitä työllistäviin toimipaikkoihin. Aineisto kattaa lähes kaikki yksityisen sektorin (pl. maa- ja metsätalous) toimipaikat ja niiden työntekijät vuosina 2004–2018.

Kokonaisuudessaan aineistossa on 87 122 toimipaikka-vuosihavaintoa vuosina 2004–2018. Toisaalta valtaosa toimipaikoista on sellaisia, jotka eivät työllistä yhtään ulkomaalaistaustaista työntekijää. Taulukossa 1 on kuvattu toimipaikkojen lukumäärät ja osuudet ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden lukumäärän suhteen mitattuna. Liki 82 prosenttia yksityisen sektorin toimipaikoista ei työllistä yhtään ulkomaalaista työntekijää, eli ulkomaalaisten työpaikat Suomessa kasautuvat selvästi pienelle segmentille toimipaikkoja. Noin 11 prosenttia toimipaikoista työllistää vain yhden ulkomaalaistaustaisen työntekijän, kun taas loput seitsemän prosenttia toimipaikoista työllistää vähintään kaksi ulkomaalaista työntekijää. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan vain toimipaikkoja, joilla on palkkalistoillaan vähintään yksi ulkomaalaistaustainen työntekijä.

Tilastollisessa mallissa keskitymme työllisiin (pl. yrittäjät), jotka olivat työskennelleet kyseisessä työpaikassa (toimipaikka) vähintään kolme vuotta. Analyysin kohte-

na ovat 25–59-vuotiaat kokovuotiset työlliset. Nuoremmat työntekijät on poistettu, koska osa heistä työskentelee osa-aikaisena opintojensa ohessa. Lisäksi poistamme analyysistä ne henkilöt, jotka ovat lähellä virallista eläköitymisikää. Tämä on tärkeää, koska osa irtisanomisista voi hoitua varhaiseläköitymispäätösten kautta (esim. Hakola & Usitalo, 2005; Böckerman ym., 2024). Kohdejoukko työskenteli toimipaikoissa, jotka työllistivät vähintään 20 työntekijää⁹ vuonna b , mutta jotka supistivat työntekijöidensä lukumäärää vähintään 20 prosentilla seuraavaan vuoteen ($b+1$) mennessä. Huomionarvoista on, että toimipaikka on jatkanut toimintaansa vuonna $b+1$, joten emme keskity toimipaikkoihin, jotka ovat kokonaan lopettaneet toimintansa. Tilastollinen malli on seuraava:

$$ET_{ij,b+1} = \alpha U_i + \beta' \mathbf{X}_{ib} + \mu Z_{jb} + \gamma_b + \delta_j + \varepsilon_{ijb}, \quad (1)$$

jossa $ET_{ij,b+1}$ saa arvon yksi, mikäli henkilö i ei hetkellä $b+1$ työskentele samassa toimipaikassa j kuin edellisellä vuonna, ja saa arvon nolla, mikäli työskentelee. Indikaattori U_i saa arvon yksi, mikäli henkilö on syntyperältään ulkomaalainen, ja saa arvon nolla, mikäli henkilö on syntyperältään suomalainen.

Suomen laissa ei ole määräyksiä siitä, missä järjestyksessä mahdolliset irtisanomiset tulee suorittaa esimerkiksi joukkoyhtymien yhteydessä. Kiellettyä on kuitenkin aina irtisanominen syrjivän perustein. Työehtosopimuksessa on kuitenkin voitu sopia siitä, missä järjestyksessä työntekijöitä irtisanoaan. Irtisanomiseen voivat vaikuttaa esimerkiksi ammattitaito, työsuhteen kesto, huoltovelvollisuuden määrä sekä työnantajan palveluksessa menetetty työkyky. Toisaalta Suomen työehtosopimuksissa todetaan, että erittäin pitkät sairauslomat voivat olla pätevä syy irtisanomiselle. Näiden syiden vuoksi on tärkeää vakioda tilastollisessa mallissa niitä yksilökohtaisia tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa irtisanomisjärjestykseen.

Taulukko 12 Toimipaikkojen määrät ja osuudet maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden mukaan jaoteltuna, 2004–2018

	Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden lukumäärä toimipaikoissa						Yhteensä
	0	1	2	3	4	>4	
Toimipaikkojen lkm	71 209	9 383	2 969	1 200	681	1 680	87 122
Osuus, %	81,7	10,8	3,4	1,4	0,8	1,9	100

Mallissa on mukana vektori X_{ib} , jossa on mukana yksilöiden taustamuuttujia, kuten henkilön ikä, sukupuoli, ammatti (Ammattiluokitus 2010 mukainen luokitus), siviilisääty ja tieto siitä, onko henkilöllä alaikäisiä lapsia. Lisäksi malliin lisätään kaksi muuttujaa, jotka kuvaavat henkilön kyvykkyyttä ja tuottavuutta. Tutkimuskirjallisuus ei tunne yksiselitteistä tapaa mitata työntekijän kyvykkyyttä. Vaihtoehtoja ovat muun muassa koulutustaso, päättötodistuksen keskiarvo, kognitiivisten testien tulokset sekä henkilön palkka. Koska osa ulkomaalaisista on suorittanut opintonsa ulkomailla, emme löydä heidän koulutustaan suomalaisista rekistereistä. Toisaalta näemme kaikkien työntekijöiden ammatit sekä palkkatulot. Hyödyntämällä näitä tietoja työntekijän kyvykkyyttä on mitattu henkilön palkalla suhteessa muiden samassa ammatissa työskentelevien palkkoihin (ns. wage rank order). Kyseistä mittaria on käytetty aikaisemmissa taloustieteen tutkimuksissa (esim. Maczulskij, 2024b). Yksi tuottavuuden mittari voi olla heikentynyt työkyky, jota mitataan pitkällä sairauslomalla. Muuttuja saa arvon yksi, mikäli henkilö on saanut Kelan sairauspäivärahaa vähintään kerran edellisen kolmen vuoden ajanjakson aikana ($b-2$, $b-1$ ja b). Sairauspäivärahaa maksetaan vähintään yhdeksän työpäivää kestäneestä sairauspoissaolosta.

Taulukko 13 Työllisiä kuvailevia piirteitä

Ulkomaalaistaustainen	0,104
Ikäryhmä	
25-34	0,237
35-44	0,343
45-59	0,420
Nainen	0,375
Alaikäisiä lapsia	0,450
Naimisissa	0,550
Ammatti	
Johtajat	0,061
Erityisasiantuntijat	0,192
Asiantuntijat	0,191
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	0,057
Palvelu- ja myyntityöntekijät	0,080
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	0,149
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	0,176
Muut avustavat työntekijät	0,094
Ammattitaito-mittari	52,83
Sairauspoissaolo	0,092

Mallissa vakioidaan myös toimipaikan koko (henkilökunnan lukumäärällä mitattuna) ja toimiala (83 luokkaa). Lisäksi mallissa vakioidaan toimipaikan ajassa muuttumaton heterogeenisuus (nk. kiinteiden vaikutusten malli) ja aikatrendi.

Tulokset

Otoksen kuvailua

Taulukossa 13 on raportoitu otoksen henkilöitä kuvailevia piirteitä. Kaikki otoksessa olevat henkilöt työskentelevät toimipaikassa, joka seuraavaan vuoteen mennessä on vähentänyt työvoiman määrää vähintään 20 prosentilla ja joka työllistää vähintään yhden ulkomaalaistaustaisen työntekijän. Noin 10 prosenttia otoksemme työllisistä on maahanmuuttajataustaisia ja noin kolmannes naisia. Keskimäärin puolella henkilöistä on alaikäisiä lapsia ja 55 prosenttia heistä on naimisissa. Henkilöistä yhdeksällä prosentilla on havaittu vähintään yksi pidempi sairauspoissaolojakso viimeisen kolmen vuoden ajalta.

Todennäköisyys menettää työnsä joukkoirtisanomisen seurauksena

Mallin tuottamat kiinnostavimmat päätulokset on esitetty taulukossa 14. Tulokset on raportoitu kunkin muuttujan todennäköisyytenä (%) menettää työnsä joukkoirtisanomisen yhteydessä. Tähdet kunkin luvun perässä kertovat tilastollisesta merkitsevyydestä. Tulosten mukaan suomalaiset toimipaikat eivät näyttäisi joukkoirtisanomisten aikana syrjivän työntekijöitään syntyperän perusteella. Piste-estimaatin arvo on lähellä nollaa, eikä se ole tilastollisesti merkitsevä. Henkilön muut taustaominaisuudet kuitenkin tarjoavat muutamia kiinnostavia havaintoja. Ensiksi, varttuneemmilla henkilöillä (45–59-vuotiaat) on noin kaksi prosenttia pienempi todennäköisyys joutua irtisanotuksi nuorempiin työntekijöihin verrattuna (25–34-vuotiaat). Naisilla on puolestaan viisi prosenttia pienempi todennäköisyys tulla irtisanotuksi miehiin verrattuna. Toisaalta huoltovelvollisuudella ei näyttäisi olevan merkitystä. Eri ammattiryhmät ovat myös ylliedustettuina vähennyksiä tehtäessä. Erityisesti rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöillä, prosessi- ja kuljetustyöntekijöillä sekä avustavaa työtä tekevillä on noin 20 prosenttia suurempi todennäköisyys tulla irtisanotuksi johtoon verrattuna. Asiantuntijoilla sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöillä on noin kuusi pro-

senttia suurempi todennäköisyys menettää työnsä kuin johtotyötä tekevillä.

Lisäksi myös kyvykkäämmät ihmiset irtisanotaan epätodennäköisemmin kuin vähemmän kyvykkäät. Kyvykkyys on tässä yhteydessä mitattu henkilön palkalla suhteessa samassa ammatissa työskentelevien palkkoihin, joka on eräänlainen mittari ammattitaidosta. Tämä muuttuja saa arvon väliltä 1–100. Tulosten perusteella kymmenen yksikön nousu ”ammattitaidossa” vähentää työn menettämisen todennäköisyyttä noin kolmella prosentilla.

Kiinnostavaa on myös se, että henkilöllä on liki 13 prosenttia suurempi todennäköisyys menettää työnsä, mikäli hänellä on ollut edellisen kolmen vuoden aikana vähintään yksi pidempi sairauspoissaolojakso. Tämä tulos on linjassa aikaisemman suomalaisen tutkimuksen kanssa (Böckerman ym., 2024).

Robustisuustarkastelut

Tulosten tulkinnan kannalta on oleellista tutkia, miten tulokset muuttuvat, mikäli tilastolliseen malliin tehdään erinäisiä muutoksia. Lisäksi tarkastelu tehtiin eri työnteekijäryhmille. Alla on listattu kaikki malliin tehdyt muutokset, ja niiden tuottamat tulokset on raportoitu lyhyesti taulukossa 15.

- Määrittelemme maahanmuuttajataustan kielen ja kansalaisuuden mukaan.
- Tarkastelu tehtiin erikseen teollisuuden, rakentamisen ja palvelusektorin toimipaikoille.
- Tarkastelussa kartoitettiin myös suuremmat joukkoirtisanomiset, joissa vähennettiin työvoimaa joko vähintään 33 prosenttia tai jopa 50 prosenttia.
- Tarkastelu tehtiin erikseen ammattitaso-mittarin (”kyvykkyys”) mukaan.
- Tarkastelu tehtiin erikseen aiemman sairauspoissaolon mukaan.
- Tarkastelu tehtiin erikseen miehille ja naisille.

Taulukko 14 Tilastollisen mallin tuottamat tulokset: todennäköisyys menettää työnsä joukkoirtisanomisen yhteydessä

Ero todennäköisyydessä, %	
Ulkomaalaistaustainen	0,001
Ikäryhmä	
25–34	Referenssiryhmä
35–44	-0,7
45–59	-2,3*
Nainen	-5,0***
Alaikäisiä lapsia	-1,6
Naimisissa	-0,6
Ammatti	
Johtajat	Referenssiryhmä
Erityisasiantuntijat	3,4
Asiantuntijat	6,4**
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	6,6*
Palvelu- ja myyntityöntekijät	13,4**
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	22,7***
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	19,5**
Muut avustavat työntekijät	20,2***
Ammattitaito-mittari	-0,3***
Sairauspoissaolo	12,5***

*** p < 0,010; ** p < 0,050, * p < 0,100. Otokoko 98,796.

Taulukon 15 mukaan tulokset pysyvät hyvin samankaltaisina, kun käytämme ulkomaalaistaustaisuuden määrittelyssä muuta kuin syntyperää. Emme myöskään havaitse eroja toimipaikan mukaan: teollisuuden, rakentamisen ja palvelujen toimialoilla henkilön syntyperä ei vaikuta todennäköisyyteen menettää työtä joukkoirtisanomisen yhteydessä. Tuloksissa ei myöskään havaita eroja sukupuolen eikä työvoiman vähennyksen määrän mukaan. Havaitsemme kuitenkin, että ammattitaitojakauman alhaisimmassa kolmanneksessa, syntyperältään ulkomalaisilla, on noin neljä prosenttia suurempi todennäköisyys menettää työnsä suomalaisiin verrattuna. Toisaalta, kun tarkastelemme työn menetyksiä aiemman sairauspoissaolojakson mukaan, niin syntyperältään suomalaisilla on noin kahdeksan prosenttia suurempi todennäköisyys menettää työnsä ulkomaalaistaustaisiin verrattuna.

Lopuksi

Tulosten mukaan, kun mallissa vakioidaan erot henkilöiden ammattiosaamisessa ja muissa tärkeissä taustaominaisuuksissa, suomalaiset työnantajat eivät näytä syrjivän maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä joukkoirtisanomisten yhteydessä. Suomen työmarkkinat ovat kuitenkin hyvin segmentoituneet, sillä vain noin kymmenesosa toimipaikoista työllistää maahanmuuttajia. Tutkimusten mukaan maahanmuuttajataustaiset kokevat rekrytointisyrjintää Suomessa (Ahmad, 2020). Tämä tutkimus kuitenkin osoittaa, että suomalaiset työnantajat näyttäisivät irtisanomiskäytännöissä toimivan yhdenvertaisuusperiaatteen mukaisesti koskien työllisen syntyperää. Suomalaisen työmarkkinoiden haasteena onkin erityisesti ulkomaalaisen työvoiman rekrytointiin liittyvät pullonkaulat.

Taulukko 15 Eri tilastollisten mallien tuottamat tulokset: ulkomaalaistaustaisen todennäköisyys menettää työnsä joukkoirtisanomisen yhteydessä

Malli	Ulkomaalaistaustaisen todennäköisyys menettää työnsä, %
(1) Ulkomaalaistausta määritelty kielen mukaan	0,6
(2) Ulkomaalaistausta määritelty kansalaisuuden mukaan	0,6
(3) Teollisuuden toimiala	-0,9
(4) Rakentamisen toimiala	-0,8
(5) Palvelujen toimiala	1,4
(6) Työvoiman vähennys vähintään 33 %	0,4
(7) Työvoiman vähennys vähintään 50 %	1,3
(8) Alhaisin kolmannes ammattitaidossa	4,0*
(9) Keskikolmannes ammattitaidossa	-2,4
(10) Ylin kolmannes ammattitaidossa	-1,4
(11) On ollut pidempi sairauspoissaolojakso	-8,1*
(12) Ei pidempiä sairauspoissaolojaksoja	1,2
(13) Miehet	1,3
(14) Naiset	-1,3

Viite

⁹ Malli olettaa, että työpaikan mahdollinen menetys on työntekijästä itsestään riippumaton tapahtuma (niin sanottu eksogeeninen sokki), jonka vuoksi taloustieteen vakiintuneen tavan mukaisesti keskitytään jo suurempiin, tyyppillisesti vähintään 10 tai 20 hengen yrityksiin (esim. Böckerman ym., 2024; Maczulskij, 2024a).

Kirjallisuus

Ahmad, A. (2020). When the name matters: An experimental investigation of ethnic discrimination in the Finnish labor market. *Sociological Inquiry* 2020, 468–496.

Balgová, M. & Illing, H. (2024). The labor market costs of job displacement by migrant status. Available at: https://www.econtribute.de/RePEc/ajk/ajkdps/ECONtribute_246_2023.pdf

Borjas, G. (2000). *Issues in the Economics of Immigration*. University of Chicago Press.

Borjas, G. & Cassidy, H. (2020). The adverse effects of the COVID-19 labor market shocks on immigrant employment. NBER working paper 27243.

Bratsberg, B., Raaum, O. & Røed, K. (2018). Job loss and immigrant labour market performance. *Economica*, 85, 124–151.

Böckerman, P., Haapanen, M. & Johansson, E. (2024). Lost mind, lost job? Unequal effects of corporate downsizings on employees. *German Journal of Human Resource Management*, 1–17.

Dustmann, C., Glitz, A. & Vogel, T. (2010). Employment, wages, and the economic cycle: differences between immigrants and natives. *European Economic Review*, 54, 1–17

Hakola, T. & Uusitalo, R. (2005). Not so voluntary retirement decisions? Evidence from a pension reform. *Journal of Public Economics*, 89, 2121–2136.

Liliya, L., Leopold, T. & Lechner, C. (2017). Do immigrants suffer more from job loss? Unemployment and subjective well-being in Germany. *Demography*, 54, 231–257.

Maczulskij, T. (2024a). Job loss and migration: Do social connections matter? *The B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 24, 1029–1044.

Maczulskij, T. (2024b). Occupational mobility of routine workers. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*.

Mooi-Reci, I. & Muñoz-Comet, J. (2017). The Great Recession and the immigrant-native gap in job loss in the Spanish labour market. *European Sociological Review*, 1–20.

Orrenius, P. & Zavodny, M. (2010). Mexican immigrant employment outcomes over the business cycle. *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 100, 316–320.

Reid, L. & Rubin, B. (2003). Integrating economic dualism and labor market segmentation: The effects of race, gender and structural location on earnings, 1974–2000. *The Sociological Quarterly*, 44, 405–432.

Zschirnt, E. & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta-analysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1–19.

Avainhenkilölaki ulkomaisten työntekijöiden houkuttelussa

Olli Ropponen

Avainhenkilölakeja eri maissa

Ulkomaisten työntekijöiden työtulon verottamiseen liittyviä erityissääntöjä on ollut käytössä useissa maissa jo vuosikymmenten ajan. Näiden säännösten pyrkimys on ollut houkuttaa maahan ulkomaisia osaajia. Tämä on myös tavoite Suomen niin kutsutussa avainhenkilölaiissa. Suomessa kyseistä lakia sovellettiin ensimmäisen kerran vuoden 1996 verotuksessa (1995/1551). Muiden maiden vastaavien lakien osalta Kleven ym. (2020) kokoaa eri maiden käytäntöjä (toistettu taulukkona 16).

Taulukosta havaitaan, että Pohjoismaista Suomessa, Ruotsissa ja Tanskassa on ollut Klevenin ym. (2020)

utkimuksen mukaan käytössä ulkomaisille työntekijöille kohdistettu erityisverosääntö. Näissä maissa säännöt ovat myös olleet voimassa jo pidemmän aikaa.

Taulukosta havaitaan myös, että erityissäännön toteuttaminen tehdään kahdella eri tavalla (taulukon oikea sarake). Osassa maista sääntöön liittyvä verohuojennus tehdään verovähennyksen kautta¹⁰, toisissa asettamalla normaalia verotuksen tasoa matalampi veroaste¹¹. Mitä suurempi verovähennys ja mitä matalampi veroaste, sitä suuremman kannusteen verosääntö luo ulkomaisille osaajille.

Taulukko havainnollistaa myös, että erityisverosäännöksen piiriin kuulumisen aika vaihtelee maittain. Pidempi ajanjakso erityissäännön piirissä tarjoaa suuremman houkuttimen tulla työskentelemään.

Erityisverosäännösten määrän on myös havaittu kasvaneen viimeisten vuosikymmenien aikana. Godar ym. (2021) tuovat tämän esille esittelemässään kuviossa 1, jossa havainnollistetaan henkilötason verotukseen liittyvien erityiskohteluiden määrää Euroopan unionissa. Verrottuna Klevenin ym. (2020) havaintoihin, Godar ym. (2021) sisällyttävät tarkasteluihinsa myös muita kuin työtulon verottamiseen liittyviä veromuotoja.

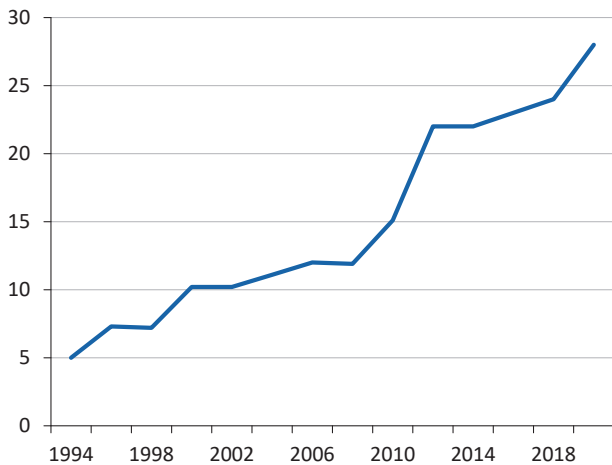
Taulukko 16 Ulkomaisten työntekijöiden työtulon verottamisen erityissäännöksiä eri maissa

Summary of Preferential Tax Schemes to Foreigners

Country	Year of Implementation	Income Eligibility Criterion	Duration of Scheme	Preferential Tax Treatment
Denmark	1991	Yes	3 years originally, now extended to 7 years	Flat income tax of 30 % originally, now 27%
Finland	1999	Yes	2 years	Flat income tax of 35 %
France	2004	No	5 years originally, now extended to 8 years	30% of taxable income is tax exempt
Italy	2011	No	5 years	70% of taxable income was exempt originally, now 50 %
Netherlands	1985	Yes	5 years originally, now extended to 10 years	35% of taxable income was exempt originally, now 30 %
Portugal	2009	No	10 years	Flat income tax of 20 %
Spain	2005	Yes since 2010	6 years	Flat income tax of 24 %
Sweden	2001	Yes	3 years	25% of taxable income is tax exempt

Lähde: Kleven ym. (2020).

Kuvio 9 Maahan saapuneiden henkilöiden verottamisen erityissäännöksiä Euroopan unionissa 1994–2020



Lähde: Godar ym. (2021).

Kuvion perusteella maahan saapuneiden henkilöiden henkilötason verotukseen liittyvät erityissäännöt ovat yleistyneet Euroopan unionissa vuosien 1994 ja 2020 välillä. Siinä missä vuonna 1994 näitä säännöksiä oli yhteensä viisi, vuonna 2020 niitä oli jo 28.¹² Erityisen nopeaa erityissääntöjen lukumäärän kasvu on ollut vuosien 2008 ja 2012 välillä.

Seuraavaksi tarkastelemme ulkomaisten työntekijöiden houkutteluun liittyviä erityisverosääntöjä eri maissa. Keskitämme Euroopan maihin, koska ne ovat Suomea lähimmät verrokkimaat – ja näistä vielä Pohjoismaat se ensisijainen. Tarkastelun pyrkimyksenä on havainnollistaa sitä, onko tällaisia erityissäännöksiä vain joissain yksittäisissä maissa vai ovatko ne laajemmin käytössä.¹³

Aloitamme tarkastelemalla ulkomaisten työntekijöiden työtulon verottamisen erityissäännöksiä Pohjoismaissa taulukossa 17. Taulukosta havaitaan, että Pohjoismaissa on Islantia lukuun ottamatta jokaisessa käytössä jonkinlainen verohoukutin, jonka avulla pyritään houkuttelemaan maahan työntekijöitä. Nämä kuitenkin poikkeavat niin yksityiskohtiensa kuin kestoensa puolesta. Siinä missä Ruotsin verotuksessa verotettavasta työtulosta saa tehdä (25 % suuruisen) vähennyksen, muissa Pohjoismaissa huojennus toteutetaan erityisen veroasteen kautta. Myös säännösten piiriin kuulumisen aikarajat vaihtelevat maittain. Suomessa ja Tanskassa säännöksen piiriin katsotaan kuuluvaksi ensimmäisen seitsemän vuoden ajan, Ruotsissa kolmen ja Norjassa yhden vuoden.¹⁴

Seuraavaksi tarkastelemme taulukossa 18 ulkomaisten työntekijöiden työtulon verottamiseen liittyviä erityissääntöjä Länsi-Euroopan maissa.

Länsi-Euroopan maista Monacon osalta on syytä aluksi huomata, että sillä ei ole tarvetta erityiselle ulkomaisten työntekijöiden houkutteluun tarkoitetulle verosäännölle, koska Monacon veroaste on 0 % myös kotimaisille työntekijöille. Muista taulukon 18 kahdeksasta Länsi-Euroopan maasta kuudella on käytössä tällainen erityisverosääntö. Sääntö on toteutettu Alankomaissa ja Ranskassa verovähennyksen kautta, Itävallassa ja Luxemburgissa puolestaan (rajatusti) kuluvähennyksen kautta. Belgiassa se tapahtuu ylimääräisen verovapaan osan kautta ja Sveitsissä könttäsummaverolla. Myös sääntöjen keston osalta maat poikkeavat toisistaan. Sveitsissä säännöt poikkeavat maan sisälläkin piirikuntaakohtaisesti. Liechtensteinissa ja Saksassa ulkomaisten työntekijöiden houkutteluun liittyvää erityissääntöä ei ole käytössä.

Taulukko 17 Ulkomaisten työntekijöiden työtulon verottamisen erityissäännöksiä Pohjoismaissa

	Maa	Erityissääntö	Toteutus	Kesto (max)
Pohjoismaat	Suomi	Kyllä	Veroaste 32 %	7 vuotta
	Ruotsi	Kyllä	Verovähennys 25 %	3 vuotta
	Norja	Kyllä	Veroaste 25 % / 17 % (bruttotulosta)	1 vuosi
	Tanska	Kyllä	Veroaste 32,84 %	7 vuotta
	Islanti	Ei	-	-

Taulukko 18 Ulkomaisten työntekijöiden työtulon verottamisen erityissäännöksiä Länsi-Euroopassa

	Maa	Erityissääntö	Toteutus	Kesto (max)
Länsi-Eurooppa	Alankomaat	Kyllä	Verovähennys 30 %	5 vuotta
	Belgia	Kyllä	Verovapaasti ylimääräinen 30 %	5 + 3 vuotta
	Itävalta	Kyllä	Kuluvähennys 20 %	5 vuotta
	Liechtenstein	Ei	-	-
	Luxemburg	Kyllä	Kuluvähennys, max 30 % tuloista	8 vuotta (+ saapumisvuosi)
	Monaco	Ei	-	-
	Ranska	Kyllä	Verovähennys 30 %	8 vuotta
	Saksa	Ei	-	-
	Sveitsi	Kyllä	Könttäsummavero	piirikunta-kohtainen (canton), tyypillisesti 10 vuotta

Taulukossa 19 havainnollistetaan ulkomaisten työntekijöiden työtuloihin liittyviä erityissääntöjä Etelä-Euroopan maissa. Näiden osalta on syytä aluksi huomata, että Albaniassa, Andorrassa, Bosnia-Hertsegovinassa, Montenegrossa, Pohjois-Makedoniassa ja Serbiassa verotuksen taso on matala, joten näillä mailla ei ole suurta tarvetta ulkomaisten työntekijöiden houkutteluun tarkoitettulle verosäännölle.

Niiden kahdeksan maan kohdalla, joille voisi olla hyötyä erityissäännöksestä, viidellä on käytössä verohoukutin ulkomaiselle työvoimalle (Kreikka, Italia, Malta, Portu-

gali, Espanja). Kolmessa näistä huojennus on toteutettu erityisen veroasteen kautta, yhdessä verovähennyksen avulla ja yhdessä könttäsummaverolla.

Muissa Pohjois-Euroopan maissa (Viro, Latvia, Liettua, Irlanti, Iso-Britannia), lukuun ottamatta Pohjoismaita, ei ole käytössä erityissääntöjä ulkomaisille työntekijöille. Itä-Euroopan maista puolestaan useassa maassa on matalat veroasteet, jotka pienentävät tarvetta erityisille verosäännöille ulkomaisten työntekijöiden houkuttelemiseksi. Näitä ovat Bulgaria (veroaste 10 %), Unkari (15 %), Moldova (12 %), Romania (10 %) sekä Ukraina (18 %).

Taulukko 19 Ulkomaisten työntekijöiden työtulon verottamisen erityissäännöksiä Etelä-Euroopassa

	Maa	Erityissääntö	Toteutus	Kesto (max)
Etelä-Eurooppa	Albania	Ei	-	-
	Andorra	Ei	-	-
	Bosnia-Hertsegovina	Ei	-	-
	Espanja	Kyllä	Veroaste 24 %	6 vuotta
	Kreikka	Kyllä	Könttäsummavero €100 000 / vuosi	15 vuotta
	Kroatia	Ei	-	-
	Italia	Kyllä	Verovähennys 50 %	5 vuotta
	Malta	Kyllä	Veroaste 15 %	Pysyvä
	Montenegro	Ei	-	-
	Pohjois-Makedonia	Ei	-	-
	Portugali	Kyllä	Veroaste 20%	10 vuotta
	San Marino	Ei	-	-
	Serbia	Ei	-	-
	Slovenia	Ei	-	-

Matalien veroasteiden lisäksi nämä maat eivät ole yhtä läheisiä verrokkimaita kuin esimerkiksi Pohjoismaat.

Yhteenvetona todettakoon, että ulkomaisten työntekijöiden houkutteluun liittyvät työtulojen erityiset verosäännöt vaikuttavat olevan hyvin laajasti käytössä eivätkä rajoitu vain joihinkin yksittäisiin maihin. Tämän lisäksi havaittiin, että usealla maalla veroasteet ovat niin matalalla tasolla, että niillä ei ole tästä syystä edes tarvetta erityishuojennuksille ulkomaisille työntekijöille.

Ulkomaisten asiantuntijoiden verosäännösten vaikutusten arviointia

Henkilötason verotuksen vaikutuksia ihmisten muuttoihin tutkivaa kirjallisuutta on verrattain harvassa. Aiheen tutkimustuloksia on koottu Klevenin ym. (2020) tutkimuksen taulukossa, joka on toistettu taulukkona 20. Ulkomaisten työntekijöiden houkutteluun tähtäävien palkkatulon erityissäännösten empiirisiä vaikutusarviointeja on vieläkin harvemmassa. Syy luotettavien kausaalivaikutusten arviointien harvinaisuuteen kumpuaa siitä, että tällaisiin arviointeihin tarvitaan sekä sopivia *veromuutoksia* (riittävän kokoisia reformeja) että hienojakoista tietoa sisältäviä *aineistoja*. (Kleven ym., 2020)

Ulkomaisille työntekijöille suunnattujen verokohtelujen vaikutusten arvioinnit ovat kirjallisuudessa keskittyneet tiettyihin erityisryhmiin (siitä syystä, että niiden tutkiminen on ollut mahdollista). Muuttamisherkkyksiä on tutkittu huippukeksijöiden (Akcigit ym., 2016), huippujalkapalloilijoiden (Kleven ym., 2013) sekä korkeasti ansaitsevien (Kleven ym., 2014) osalta.

Tulojakauman yläosaan kuuluvien henkilöiden muuttohalukkuuksien vaikutusten arviointia on osaltaan mahdollistanut se, että heidän keskimääräiset veroasteensa ovat paremmin arvioitavissa marginaalisilla veroasteilla kuin muiden.¹⁵ Muissa tapauksissa keskimääräisten veroasteiden arviointi on epävarmempaa. Keskimääräisten veroasteiden hyvä arviointi on kuitenkin keskeisessä roolissa, koska nimenomaan ne (eivät marginaaliset veroasteet) vaikuttavat keskeisesti juuri sijoittumispäätöksiin.¹⁶

Kleven ym. (2014) tutkii Tanskan ulkomaisille työntekijöille suunnattujen verosääntöjen vaikutuksia työntekijöiden päätöksiin saapua Tanskaan. Arvioinneissa tutkimus hyödyntää euromääräistä alarajaa säännön piiriin kuulumisesta ja vertaa rajan ylittävien henkilöiden (kuuluvat säännön piiriin) muuttokäyttäytymistä niiden henkilöiden muuttokäyttäytymiseen, jotka ovat juuri rajan alapuolella (eivät kuulu säännön piiriin).

Tutkimuksen keskeinen tulos kertoo ulkomaisten työntekijöiden reagoivan Tanskan erityissäännökseen. Ulkomaisten työntekijöiden määrän jousto keskimääräisen verojen jälkeen käteen jäävän tulon (net-of-tax) suhteen on tutkimuksen mukaan $e = 1,6$. Tulos tarkoittaa sitä, että verotuksen kautta muodostuva 10 % lisäys käteen jäävään määrään lisää ulkomaisten työntekijöiden määrää 16 %.

Suomen korkein rajaveroaste vuonna 2024 on 58,7 %. Tällä veroasteella käteen jää 41,3 % tulosta. Avainhenkilölain määrittämällä 32 % suuruisella lähdeveroasteella käteen jää puolestaan 68 % tulosta. Käteen jäävä tulo on siis 64,6 % korkeampi lähdeveron piiriin kuuluvalla henkilöllä kuin hänellä olisi, jos ei olisi avainhenkilölakia ja hän kuuluisi korkeimpaan marginaali-veroasteen piiriin.

Soveltamalla Tanskasta saatua joustoestimaattia Suomen avainhenkilölain kautta tapahtuviin käteen jäävien tulojen muutokseen saadaan arvio, jonka mukaan avainhenkilölain soveltaminen olisi lisännyt ulkomaisten osaajien määrän Suomessa yli kaksinkertaiseksi (+ 103 %) siitä, mitä se olisi ilman lakia. Vaikka Tanska on Suomen tavoin pieni avotalous ja muutoinkin samankaltainen Pohjoismaa, on kuitenkin epäselvää olisiko joustoestimaatti Suomessa samansuuruinen kuin Tanskassa (ja jos poikkeaa, niin kumpaan suuntaan). Valitettavasti Suomesta ei kuitenkaan ole olemassa tähän liittyvää tutkimusta.

Huolimatta siitä, että joitain tutkimuksia avainhenkilölain kaltaisten lakien vaikutuksista työntekijöiden houkuttelemiseksi onkin jo olemassa, nämä keskittyvät tyypillisesti tiettyihin ryhmiin. Kirjallisuudesta sen sijaan puuttuvat tutkimustulokset laajemmalle joukolle. Olemassa olevat tulokset ovat usein myös pienten maiden tai osavaltioiden tuloksista, jotka voivat poiketa suurempien maiden tuloksista. Myös tältä osin laajentamisen varaa olisi.

Taulukko 20 Empiirisen kirjallisuuden tuloksia henkilötason verotuksen vaikutuksista muuttamisiin

Summary of Empirical Literature on Migration Responses to Personal Income Taxes

Citation	Countries	Population	Tax Variation	Main Result	Preferred Mobility Elasticity
Akcigit, Baslandze and Stantcheva (2016)	8 OECD countries	Top 1% of inventors	Variation across/within states over time	Top foreign inventors are strongly mobile internationally	Foreigners = 1, Domestic = 0,03
Kleven, Landais, and Saez (2013)	14 European countries	Top football players	Variation across/within countries over time	Top foreign footballers are strongly mobile internationally	Foreigners = 1
Kleven et al. (2014)	Denmark	Immigrants in the top 1%	Variation by earnings within country over time	Top foreign earners are strongly mobile in Denmark	Foreigners = 1,6, Domestic = 0,02
Agrawal and Foremny (2019)	Spain	Top 1% of population	Variation across Spanish regions over time	Top taxpayers are strongly mobile within Spain	0,85
Akcigit et al. (2018)	8 US states	All inventors	Variation across/within states over time	Inventors strongly mobile within the US	Out-of-state = 1,23, In-state = 0,11
Feldstein and Wrobel (1998)	USA	Sample of full-time workers	Variation across US states	Wage changes fully offset tax changes across US states	∞
Liebig, Puhani, and Sousa-Poza (2007)	Switzerland	Population aged 21-64	Variation across Swiss municipalities over time	College graduates and foreigners are mobile within Switzerland	NA
Martinez (2017)	Switzerland	Top 1% in canton of Obwalden	Variation across Swiss cantons over time	Rich taxpayers are strongly mobile within Switzerland	2,0
Moretti and Wilson (2017)	USA	Top 5% of inventors	Variation across US states over time	Top inventors are strongly mobile across US states	1,8
Schmidheiny (2006)	Switzerland	Households in and around Basel	Variation across Swiss municipalities	Rich households more likely to move to low-tax municipalities	NA
Schmidheiny and Slotwinski (2018)	Switzerland	Foreigners below earnings threshold	Variation from duration threshold in tax scheme	Top earners are strongly mobile within Switzerland	NA
Young et al. (2016)	USA	Millionaires	Variation across US states	Millionaires only moderately mobile within the US	0,1

Lähde: Kleven ym. (2020).

Huomioita ulkomaisten avainhenkilöiden lähdeverotuksesta

Suomessa on useamman vuosikymmenen ollut käytössä Laki ulkomailta tulevan palkansaajan lähdeverosta (*avainhenkilölaki*), jonka pyrkimyksenä on houkutella ulkomaalaisia osaajia Suomeen.¹⁷ Laki tarjoaa sen piiriin kuuluville mahdollisuuden valita ansiotuloihin liittyvien kunnallisveron, valtion ansiotuloveron ja vakuutetun sairausvakuutusmaksun sijasta 32 % suuruinen määräaikainen lähdevero. Suomeen tuleva ulkomaalainen työntekijä katsotaan tiettyjen mm. ansiotasoon ja/tai työnkuvaan liittyvien kriteerien täyttyessä kuuluvaksi tämän lain piiriin enintään 7 vuoden ajan, jonka jälkeen hän siirtyy normaalin progressiivisen ansiotuloverotuksen piiriin.

Jotta laki onnistuisi tavoitteessaan on sen oltava ulkomaalaisen työntekijän näkökulmasta riittävän houkutteleva verrattuna siihen, että hän jäisi työskentelemään kotimaahansa.¹⁸ Lain houkuttelevuuteen puolestaan vaikuttavat sekä lain määrittämä lähdeveron taso että aika, jonka lain piiriin voi enimmillään kuulua. Matalampi lähdeveroprosentti ja pidempi lain piiriin kuulumisen enimmäisaika tekevät laista houkuttelevamman ulkomaalaiselle osaajalle, koska tällöin lain piiriin kuulumisen aikana käteen jäävä tulo muodostuu suuremmaksi. Molempia määreitä on myös muutettu vuosien saatossa.

Laki määritteli alun perin 35 % suuruisen lähdeveron, jota sovellettiin ensimmäistä kertaa vuoden 1996 verotuksessa ja enintään 24 kuukauden ajan siitä hetkestä alkaen, jolloin ulkomainen osaaja oli tullut Suomeen. Vuonna 2007 laista tehtiin aiempaa houkuttelevampi pidentämällä sen soveltamisen enimmäisaikaa 24 kuukaudesta 48 kuukauteen (2 vuodesta 4 vuoteen).¹⁹ Enimmäisaikaa pidennettiin edelleen 84 kuukauteen (7 vuoteen) vuoden 2024 alusta lukien. Lähdeveron suuruutta puolestaan laskettiin alkuperäisestä 35 %:sta 32 %:iin vuoden 2020 alusta lukien. Myös tämä muutos teki lain houkuttelevammaksi ulkomaiselle osaajalle.

Huolimatta siitä, että avainhenkilölain keskeinen pyrkimys on houkutella ulkomaisia osaajia Suomeen, lakiin liittyvät yksityiskohdat voivat vaikuttaa myös siihen, kuinka usein sen piiriin kuulunut henkilö jää Suomeen vielä lain soveltamisajan päätyttyä. Suomen talouden kannalta tärkeää onkin se, kuinka paljon Suomessa kullakin hetkellä on kotimaisten lisäksi ulkomaisia osaajia. Tähän määrään

vaikuttavat sekä Suomeen tulevien että täältä lähtevien henkilöiden määrä. Erityisesti lain soveltamisaikaan liittyen on syytä huomioida se, että mitä pidempi tämä aika on, sitä todennäköisemmin henkilö ehtii juurtua ja jäädä Suomeen pysyvästi. Voi myös olla niin, että tähän liittyvä todennäköisyys riippuu epälineaarisesti lain soveltamisajasta. Eli on mahdollista, että esimerkiksi ajan pidentäminen kahdesta vuodesta neljään vuoteen muuttaa Suomeen jäämisen todennäköisyyttä eri määrän kuin sen pidentäminen kahdella vuodella neljästä vuodesta kuuteen vuoteen. Lain soveltamisajan ja todennäköisyyksien riippuvuuksista ei ole vielä olemassa tutkimustietoa. Lisäksi on syytä kiinnittää huomiota siihen, että Suomeen jäämiseen voivat vaikuttaa myös kotitalouden rakenne ja ikä. Puolison kanssa muuttavan tai lapsiperheen kohdalla juurtumisaika voi hyvinkin poiketa yhden hengen talouden vastaavasta ajasta.

Tulevaisuutta silmällä pitäen kiinnostava kysymys on se, kuinka pitkä olisi paras mahdollinen avainhenkilölain soveltamisaika. Tässä pohdinnassa ajanjakson pituuden ylärajaa olisi rajaamassa se, että huojennus ei saa asettaa avainhenkilölain piiriin kuuluvia henkilöitä liian eriarvoiseen asemaan pysyvästi Suomessa asuviin verrattuna. Esimerkiksi pysyvä huojennus olisi luultavasti liian suuri ja verotulovaikutuksiltaan kallis tuki tänne saapuville henkilöille suhteessa Suomessa tällä hetkellä pysyvästi asuvien verotukseen. Siksi lain soveltamisajan tulisi pysyä määräaikaisena. Alarajaa puolestaan määrittäisi houkuttelevuus tulla Suomeen työskentelemään ja jäädä tänne vielä lain soveltamisajan päätyttyä.

Suomeen työskentelemään tuleminen ja tänne jääminen todennäköisyyteen vaikuttaa luonnollisesti myös avainhenkilölain määrittämä lähdeveron taso verrattuna lähtömaan tasoon (ja sisältäen bruttotulotasot eri maissa, jos eroja). Suomeen liittyvää tutkimusnäyttöä näihin kysymyksiin liittyen ei ole, mutta esimerkiksi Tanskassa osajien kevyempi verotus on vaikuttanut vahvasti maahanmuuttoon (Kleven ym., 2014). Optimaalisen verotuksen mukaisesti reaktio verotukseen (käyttäytymisvaikutus) määrittää optimaalista verotasoa seuraavasti: mitä voimakkaammin avainhenkilölakiin reagoidaan, sitä matalampi lähdeveroaste kannattaa valita. Vähäisen reaktion tapauksessa laki ei puolestaan onnistu houkuttelemaan suuressa määrin osaajia Suomeen, ja matalasta lähdeverosta koituva verotuottojen menetys olisi tässä tapauksessa ohjaamassa valitsemaan korkeamman optimaalisen

lähdeveron tason. Valinta palautuu siis vaihdantaan lain houkuttelevuuden ja siitä seuraavien verotuottomenestysten välillä (huomioiden myös verotason suhteessa jo Suomessa asuviin henkilöihin).

Avainhenkilölaki kohtelee nykyisin ulkomaista asiantuntijaa samalla tavalla jokaisena vuonna, jona hän kuuluu lain piiriin. Tällaisen rakenteen sijasta olisi myös mahdollista, että lähdeveroaste vaihtelisi sen mukaan monnettako vuotta henkilö on lain piirissä. Porrastus voisi esimerkiksi olla sellainen, jossa aluksi olisi matalampi lähdevero (kevyempi verotus) ja myöhemmin hieman korkeampi. Tämä voisi houkuttaa herkemmin tulemaan Suomeen ja toisaalta lain soveltamisajan päättyessä ei tulisi yhtä suurta korotusta verotukseen (kynnystä jäädä), jos lähdevero olisi jo noussut vuosien saatossa. Tästä ei kuitenkaan ole tutkimustietoa.

Avainhenkilölaki kohdistuu nykyisellään ainoastaan tietyn tulotason ylittäviin tai tiettyjä työtehtäviä tekeviin henkilöihin. Tähän liittyen on syytä pitää mielessä, että myös muiden kuin erityisosaajien saaminen Suomeen mahdollistaisi Suomessa jo työskentelevien siirtymisen tuottavampiin työtehtäviin. Tämä antaa aihetta pohtia, kuinka lain rajaus olisi parasta tehdä – olisiko sen piirissä tulevaisuudessa myös muita kuin erityisosaajia, tai tulisiko erityisosaajien joukkoa laajentaa. Ja sitä, voisiko järjestelmään sisältyä erilaisia verokohteluja riippuen Suomeen tulevasta työntekeijästä.

Lopuksi mainittakoon, että ulkomaisten osaajien tuleminen ja Suomeen jääminen riippuu suuresti myös muista kuin verotukseen liittyvistä seikoista. Siksi, avainhenkilölain vaikutuksen suuruudesta riippumatta, erityisasiantuntijoiden verotukseen liittyvät muotoilut toimivat vain osaratkaisuna Suomen talouden osaajapulaan. Esimerkiksi sääntöön, jonka mukaan ulkomaalaisen työntekijän on poistuttava Suomesta, kun työsuhde loppuu, eikä hän ole 3 kuukauden kuluessa solminut uutta työsuhdetta, ollaan jo miettimässä muutosta (TEM086:00/2023). Lisäksi esimerkiksi maan vakaus sekä muut seikat voivat olla omiaan vaikuttamassa Suomen houkuttelevuuteen työntekeksen paikkana.

Yhteenveto

Ulkomaisten työvoiman houkutteluun liittyvät työtulojen erityiset verosäännöt vaikuttavat olevan hyvin laajasti käytössä eivätkä rajoitu vain joihinkin yksittäisiin maihin. Näiden vaikutuksista on kuitenkin verrattain vähän tutkimustietoa, ja tutkimustieto rajoittuu vahvasti tiettyihin ryhmiin, erityisesti ylimpien tuloluokkien henkilöiden tuloksiin (innovaattorit, huippujalkapalloilijat).

Kleven ym. (2014) tutkivat Suomen avainhenkilölakia vastaavan tanskalaisen järjestelmän vaikutuksia ja havaitsivat sillä olleen selkeä positiivinen vaikutus ulkomaisten työntekijöiden määrään Tanskassa. Tarkemmin he havaitsivat, että lain määrittämän verotuksen kautta muodostuva 10 % lisäys käteen jäävään tulon määrään lisää ulkomaisten työntekijöiden määrää 16 % (jousto $e = 1,6$). Kirjallisuuden osalta kuitenkin yhä puuttuvat tutkimustulokset laajemman joukon käyttäytymisvaikutuksista. Olemassa olevat tulokset ovat usein myös pienistä maista tai osavaltioista ja ne voivat poiketa suurempien maiden tuloksista.

Annettuna, että tanskalaisen tutkimuksen valossa avainhenkilölaki on lisännyt ulkomaisten työvoiman saatavuutta, myös Suomen avainhenkilölain yksityiskohtia voisi olla aihetta pohtia. Keskeisiä yksityiskohtia ovat lain määrittämä verotuksen taso sekä lain soveltamisen pituus. Jälkimmäinen voi erityisesti vaikuttaa siihen, kuinka usein lain piiriin kuulunut henkilö jää Suomeen lain soveltamisajan päättyttyä. Myös lain sisältämän verokohtelun porrastamista Suomessa olo vuosien mukaan voisi pohtia, samoin lain piiriin kuuluvan joukon rajauksen mahdollista laajentamista nykyisestä. Lisäksi on syytä pohtia, mitkä muut seikat kuin verotus vaikuttavat ulkomaisten työvoiman saatavuuteen ja kuinka näihin liittyviä seikkoja olisi syytä muuttaa.

Viitteet

- ¹⁰ Ranska, Italia, Hollanti ja Ruotsi.
- ¹¹ Tanska, Suomi, Portugali ja Espanja.
- ¹² Huomaa, että samassa maassa voi olla useammanlaisia sääntöjä, joten erityissäännösten lukumäärän kasvu ei välttämättä mene samassa tahdissa näitä sääntöjä hyödyntävien maiden lukumäärän kasvun kanssa.
- ¹³ Keskeisenä lähteenä eri maiden käytänteille on EY (2023). Kyseisen teoksen julkaisemisen jälkeen on tapahtunut joitain muutoksia, joita on pyritty ottamaan huomioon. Esimerkiksi Suomen avainhenkilölain soveltamisen aikarajaa on juuri muutettu 4 vuodesta 7 vuoteen.
- ¹⁴ Säännökset poikkeavat usein myös esimerkiksi lain piiriin kuulumisen kriteerien mukaan. Yksi usein käytetty kriteeri säännön piiriin kuulumiselle (muiden joukossa) on tuloihin liittyvä alaraja. Suomessa tämä raja on 5 800 euroa kuukaudessa (<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1995/19951551>). Näitä muita kriteerejä on esitelty eri maiden osalta julkaisussa EY (2023).
- ¹⁵ Avainhenkilölakien kohdalla on myös usein tulojen alaraja, mikä rajaa joukkoa, jolle vaikutuksia voidaan arvioida.
- ¹⁶ Marginaaliset veroasteet vaikuttavat puolestaan lisätyön tekemisen halukkuuteen.
- ¹⁷ Lakia sovellettiin Suomessa ensimmäistä kertaa vuoden 1996 verotuksessa (1995/1551).
- ¹⁸ Tähän vaikuttaa luonnollisesti myös lähtömaan verotus. Mitä suurempi veroaste-ero, sitä suurempi kannustin.
- ¹⁹ Valtiovarainvaliokunnan mietinnön mukaan (VaVM 16/2006 vp) aiempi lain muotoilu oli johtanut käytännössä ulkomaisten asiantuntijoiden poistumiseen Suomesta 24 kuukauden aikarajan täytyessä.

Kirjallisuus

Akcigit, U., Baslandze, S. & Stantcheva, S. (2016). Taxation and the International Mobility of Inventors, *American Economic Review* 106(19), 2930–2981.

EY (2023). Worldwide Personal Tax and Immigration Guide 2022-23.

Godar, S., Flamant, E. & Richard, G. (2021). New Forms of Tax Competition in the European Union – An Empirical Investigation, EU Tax Observatory, November 2021, Report No. 3.

Kleven, H., Landais, C. & Saez, E. (2013). Taxation and International Migration of Superstars: Evidence from the European Football Market, *American Economic Review* 103(5), 1892–1924.

Kleven, H., Landais, C., Saez, E. & Schultz, E. (2014). Migration and wage effects of taxing top Earners: evidence from the foreigners' tax Scheme in Denmark, *Quarterly Journal of Economics* 129(1), 333–378.

Kleven, H., Landais, C., Munoz, M. & Stantcheva, S. (2020). Taxation and Migration: Evidence and Policy Implications, *Journal of Economic Perspectives* 34(2), 119–142.

TEM086:00/2023; VN/24207/2023; Säädosvalmistelu: Ulkomaalaislain muuttaminen (ns. 3 kk:n sääntö ja työntekooikeuden laajentaminen) <https://valtioneuvosto.fi/hanke?tunnus=TEM086:00/2023>

VaVM 16/2006 vp – HE 103/2006 vp: Hallituksen esitys laiksi ulkomailta tulevan palkansaajan lähdeverosta annetun lain 12 §:n muuttamisesta.

1995/1551: Laki ulkomailta tulevan palkansaajan lähdeverosta, annettu Helsingissä 18 päivänä joulukuuta 1995.

Pikakaista ja kansainvälisen rekrytoinnin painopistemat

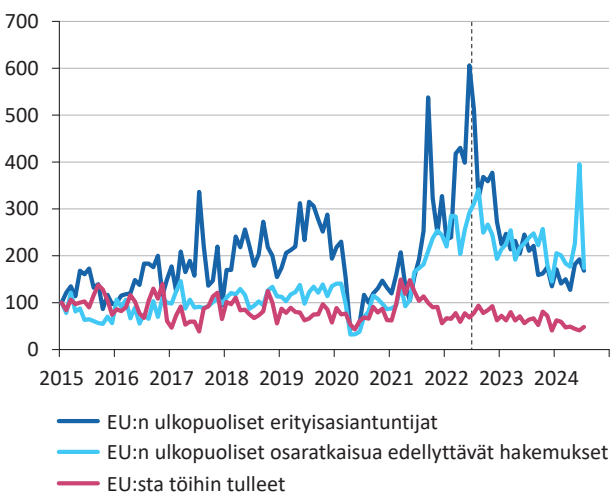
Antti Kauhanen

Pikakaista

Kuten ensimmäisessä luvussa *Suomen houkuttelevuus ulkomaisten osaajien näkökulmasta* nähtiin, on viisumi- ja maahantulokäytäntöjen helppous yksi osatekijä maan houkuttelevuudessa kansainvälisten osaajien näkökulmasta.

Suomessa on viime vuosina pyritty sujuvoittamaan maahantulokäytäntöjä, jotta kansainvälinen rekrytointi olisi helpompaa. Yksi keskeinen politiikkatoimenpide on niin sanottu pikakaista, joka on palvelulupaus siitä, että erityisasiantuntijan ja heidän perheenjäsentensä sähköisestä oleskelulupahakemuksesta tehdään päätös 14 vuorokauden sisällä. Hakemusprosessia on myös pyritty nopeuttamaan hyödyntämällä digitalisaatiota. Pikakaistassa haetaan myös tarvittaessa D-viisumi, joka mahdollistaa nopean maahanpääsyn, ja oleskelulupakortti toimitetaan vasta Suomessa. Pikakaistan käytön edellytyksenä on se, että haetaan ensimmäistä lupaa ulkomailta, hakemus tehdään sähköisesti ja hakemuksessa on kaikki

Kuvio 10 Päätösmäärät eri ryhmien oleskelulupahakemuksissa



Lähde: Omat laskelmat Migrin julkisten aineistojen perusteella.

edellytetty tieto ja liitteet ovat vaatimusten mukaisia. Jos nämä edellytykset eivät täyty, on käsittelyaikatavoite 30 vuorokautta.

Kuviossa 10 on esitetty kuukausittain vuodesta 2015 alkaen oleskelulupahakemusten päätösmäärät EU:n ulkopuolisille erityisasiantuntijoille (joita pikakaista koskee), oleskelulupahakemusten päätösmäärät EU:n ulkopuolisille hakijoille, joiden päätöksenteko edellyttää osaratkaisua (tarveharkintaisiin ammatteihin tulevat, joita pikakaista ei koske), sekä EU:sta Suomeen työskentelemään tulleiden lukumäärä.

Kuviossa pystyviiva osoittaa kesäkuun 2022, jolloin pikakaista otettiin käyttöön. Jos pikakaista vaikuttaisi hakemusten päätösmääriin, pitäisi EU:n ulkopuolisten erityisasiantuntijoiden päätösmäärien kasvaa suhteessa muihin ryhmiin. Kuviosta tällaista kehitystä ei ole havaittavissa. Kuviosta nähdään, että EU:n ulkopuolisten erityisasiantuntijoiden hakemusten päätösmäärät olivat tasaisessa kasvussa ennen koronakriisiä, jonka myötä määrät putosivat huomattavasti. Koronakriisin hellittäessä hakemukset nousivat aivan uudelle tasolle, ja huippu nähtiin vuoden 2022 alkupuolella. Tämän jälkeen päätösmäärät kääntyivät laskuun. EU:n ulkopuolelta tarveharkintaisiin ammatteihin tulleiden osalta (oranssi viiva) havaitaan samoin, että vuodesta 2021 päätösten lukumäärä kääntyi nousuun ja saavutti huippunsa vuoden 2022 kesällä. Seuraava piikki päätöksissä havaitaan vuonna 2024. Päätösmäärien nousu ja lasku heijastelevat yleistä työmarkkinakehitystä Suomessa. Työllisyys kasvoi vahvasti vuoden 2022 alkuun saakka, jonka jälkeen työllisten lukumäärä kääntyi laskuun.

Ekonometriset estimoinnit vahvistavat, että pikakaistan käyttöönoton ei havaita vaikuttaneen merkittäväällä tavalla EU:n ulkopuolelta tulevien erityisasiantuntijoiden päätösmääriin. Poliitiikkatoimenpiteen vaikutus on pieni verrattuna muihin tekijöihin, kuten suhdannevaihteluun, jotka vaikuttavat Suomeen saapuvien ulkomaisten asiantuntijoiden lukumääriin.

Kansainvälisen rekrytoinnin painopistemat

Suomi on kohdentanut kansainvälisen rekrytoinnin toimia tiettyihin painopistemaihin. Tammikuusta 2023 alkaen painopistemat olivat Brasilia, Vietnam, Turkki ja Intia. Tätä ennen painopistemaita olivat Intia, Venäjä ja

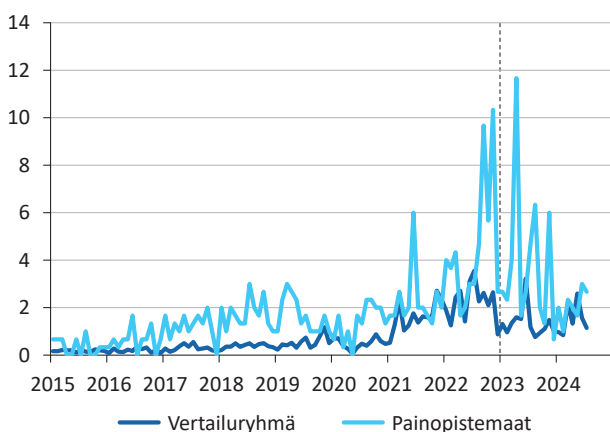
Ukraina. Petteri Orpon hallituksen aikana painopistemaista Turkki vaihtui Filippiineihin.

Seuraavassa tarkastelemme kuinka päätösmäärät ovat kehittyneet tammikuun 2023 jälkeisissä uusissa painopistemaissa (Brasilia, Vietnam ja Turkki) suhteessa vertailuryhmään, joka muodostetaan muista maista pois lukien aiemmat painopistemat (Intia, Venäjä ja Ukraina). Analyysissä käytettävä menetelmä²⁰ muodostaa vertailuryhmän painotettuna keskiarvona muista maista, ja painot valitaan siten, että selitettävä muuttuja kehittyy painopistemaissa ja vertailuryhmässä samalla tavalla ennen tammikuuta 2023. Tarkoituksena on siis muodostaa sellainen vertailuryhmä, jonka kehitys on ollut mahdollisimman samanlaista painopistemaiden kanssa.

Kuviossa 11 on esitetty uusien painopistemaiden keskimääräinen päätösmäärä sekä vertailuryhmän vastaava luku kuukausittain vuoden 2015 alusta heinäkuuhun 2024. Kuvioista nähdään, että päätösmäärät uusissa painopistemaita koskien olivat vähäisiä vuoteen 2021 saakka, jolloin määrät kääntyivät hienoiseen nousuun. Päätösmäärät myös jäivät aiempaa hieman korkeammalle tasolle vuoden 2023 alun jälkeen.

Ekonometrinen estimointi osoittaa, että painopistemaihin kohden toteutetut toimenpiteet ovat lisänneet päätösmäärää noin hieman yli yhdellä hakemuksella kuukautta kohti. Tulos on tilastollisesti merkitsevä 10 prosentin luottamustasolla.

Kuvio 11 Päätösmäärät painopistemaiden ja vertailuryhmän osalta



Lähde: Omat laskelmat Migrin julkisten aineistojen perusteella.

Viite

- ²⁰ Arkhangelsky, D., Athey, S., Hirshberg, D. A., Imbens, G. W. ja Wager, S. (2021). *Synthetic difference-in-differences*. *American Economic Review*, 111(12), 4088–4118.

ETLA



Elinkeinoelämän tutkimuslaitos

ETLA Economic Research

ISSN-L 2323-2447,
ISSN 2323-2447,
ISSN 2323-2455 (Pdf)

Kustantaja: Taloustieto Oy

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

Arkadiankatu 23 B
00100 Helsinki
