



Avoin Suomi – kuka vastaa?

TYÖPERUSTEISESTA MAAHANMUUTOSTA

TOIMITTANEET

HANNU-PEKKA HUTTUNEN

SUVI ÄÄRILÄ

Kirja on syntynyt Uudenmaan alueella toimivien Euroopan sosiaalirahastosta rahoitettujen työperusteisen maahanmuuton kehittämishankkeiden yhteistyönä. Kirjan on julkaissut Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen hallinnoima koordinaatiohanke INSITE. Kirjan ovat toimittaneet INSITE-hankkeen

*projektipäällikkö **HANNU-PEKKA HUTTUNEN***

*ja projektikoordinaattori **SUVI ÄÄRILÄ***

Avoim Suomi – kuka vastaa?

TYÖPERUSTEISESTA MAAHANMUUTOSTA

TOIMITTANEET

HANNU-PEKKA HUTTUNEN

SUVI ÄÄRILÄ

DESIGN BY KULOSAARI GROUP OY

Nina Lindfors ja Joel Laine

KUVAT: *Nina Lindfors*

ja Joni Sarkki (sivut 104, 176-177, 182, 191, 220-221 ja 225)

ISBN 978-952-257-182-3 (nid.)

ISBN 978-952-257-183-0 (pdf)

EDITA PRIMA OY, Helsinki 2010



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

JULKAISUN SÄHKÖINEN VERSIO:

<http://www.ely-keskus.fi/uusimaa/julkaisut>

Sisällys

Johdanto – Hanketoiminnan hajaannuksesta koordinoinnin porteille <i>Hannu-Pekka Huttunen</i>	8
1. Välttämättömyys	
Siirtolaisuudesta maahanmuuttoon, maahanmuutosta kansainvälistymiseen <i>Krister Björklund</i>	20
Suomen ikärakenteen muutos työvoiman saatavuuden ja huoltosuhteen haasteena <i>Matti Liukko</i>	38
Terveystyövoiman tarpeen ennakointi <i>Simo Mannila</i>	52
Maahanmuuttajat ja työvoiman maahanmuutto <i>Hamed Shafae</i>	62
2. Valmius	
Miten tervetulleesta työvoimasta tuli uhka? <i>Anna Simola</i>	74
Monimuotoisuuden johtaminen suomalaisilla työmarkkinoilla – uusia työntekijöitä yrityksiin <i>Marja Kaikkonen</i>	100
Siirtotyöläiset ja rakenteellinen rasismi <i>Anna Kontula</i>	108
Asenteet ja arki - suomalaisen ay-liikkeen suhtautuminen maahanmuuttoon <i>Tiina Ristikari</i>	126
Henkilöstöpalveluyritysten rooli työperusteisessa maahanmuutossa <i>Suvi Äärilä</i>	152

3.1 Vastauksia: Rekrytointi

Työnantajan näkemykset ja odotukset <i>Veli-Pekka Moisalo</i>	178
Verkostoyhteistyöstä tukea rekrytointiin <i>Eeva Oinonen</i>	182
Silta Suomeen – ratkaisu työvoimapulaan <i>Timo Korhonen</i>	194
Maatoimisto koordinoi <i>Kari Hakola</i>	198
Sairaanhoitajien ammattitaidon tunnistaminen ja tunnustaminen Gateway-projektissa <i>Katja Lehtonen</i>	202
Terveystieteiden osajien kansainvälisestä liikkuvuudesta Suomen näkökulmasta <i>Simo Mannila</i>	206

3.2 Vastauksia: Koulutus ja perehdytys

Työelämäsertifikaatti <i>Marja Kaikkonen</i>	222
"Vaatimuksena hyvä suomen kielen taito..." <i>Kirsti Hujanen</i>	228
Lähtömaavalmennus on enemmän kuin kielikoulutusta <i>Aurora Vasama</i>	234
Suomalaisuus ja maahanmuuttajuus työyhteisöissä - katsaus maahanmuuttajien perehdytys- ja työyhteisöjen monikulttuurisuusoppaisiin <i>Mari Salo ja Saira Poutiainen</i>	240

3.3 Vastauksia: Asettautuminen ja neuvonta

NEO-SEUTU – Helsingin, Espoon ja Vantaan yhteinen
opastus- ja neuvontahanke

Riitta Lampelto 252

Asettautumispalveluista mallia muillekin

Markku Heikkilä 258

YHTEENVETO – työperusteisen maahanmuuton hyvistä käytännöistä

Hannu-Pekka Huttunen ja Suvi Äärilä 264

Liitteet

Projektikuvaukset 278

Kirjoittajat 301

Johdanto - Hanketoiminnan hajaannuksesta koordinoinnin porteille

HANNU-PEKKA HUTTUNEN

Suomi liittyi Euroopan unioniin vuonna 1995. Kuluneiden vuosien aikana suomalaistenkin käytössä on ollut erilaisia EU:n rahoituslähteitä kuten Euroopan sosiaalirahasto (ESR). Niiden avulla useat organisaatiot ovat voineet kehittää uusia tapoja toimia tai luoneet kokonaan uusia toimintamalleja. Ensimmäisen rahoituskauden hankkeet olivat tietenkin vielä monin tavoin harjoittelua ja monasti varsinkin työhallinnon ns. oman tuotannon hankkeissa – joista allekirjoittaneella on kokemusta alkuvaiheista aina nykyhetken asti – saaduilla rahoituksilla ymmärrettiin aluksi olevan arvoa vain normaali-toiminnan jatkamisen turvaamisen kannalta. Vasta aikaa myöten tajuttiin niiden olevan nimenomaan uuden kehittämisen välineitä. Nyt on ESR:n kolmas rahoituskausi menossa ja tuhansien erilaisten hankkeiden jälkeen voidaan todeta, että paljon onkin opittu. Siitä huolimatta edelleenkin tuo normaali-toiminnan turvaamisen ja uutta luovan hanketoiminnan välinen ristiriita pulpahtelee ajoittain pinnalle, joskus jopa ylimmillä hallinnon tasoilla.

Projektiviidakko oli varsin tiheä kahdella ensimmäisellä rahoituskaudella. Samantyyppisiä ja jopa samanlaisia hankkeita polkaistiin pystyyn maan eri puolilla ja jopa samalla alueella toisistaan useinkaan tietämättä. Kun yksi projekti päättyi ja se julkaisi tuloksensa ja tuotteensa, seuraava jo aloitti. Värikkäästi painetut raportit, DVD:t ja opaskirjat jäivät pian hyllyihin pölyttymään, web-sivut jäivät ilman päivittäjää ja jopa emo-organisaatiot unohtivat nopeasti omien projektiansa kehittämät tuotteet, tulokset ja toimintamallit. Pääasiassa oli huolehditu, että hankkeiden päättämiseen liittyvät byrokraattiset toimenpiteet (maksatukset ja raportit rahoittajalle) saatiin suoritettua. Tässä suurena vaikeutena oli se, että projektia varten palkattu henkilökunta oli jo saattanut hajota taivaan tuuliin tavoittamattomiin.

Yksi opittu läksy ESR:n kolmannelle 2007-2013 rahoituskaudelle tultaessa olikin koordinoinnin kehittäminen. Tavoitteena oli, että aloitetut hankkeet

tekisivät mahdollisimman paljon yhteistyötä toimintalinjojensa puitteissa tai jopa niiden yli.¹ ESR:n rahoittajaviranomaiset toivoivat sekä kansallisella että paikallisella tasolla tapahtuvaa koordinoitua. Tässä kirjassa esiteltävät hankkeet ovat Uudenmaan alueella toimivia ESR:n toimintalinja 4:ään (TL4) kuuluvia projekteja, joiden tavoitteena on kehittää työperusteiseen maahanmuuttoon liittyviä käytänteitä. Uudenmaan elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus (silloinen TE-keskus) vastasikin koordinaatiotoiveeseen aloittamalla samaan toimintalinjaan kuuluvan INSITE-tukihankkeen toukokuussa vuonna 2009. Valtakunnallisella tasolla työperusteista maahanmuuttoa koordinoi ja kehittää sisäasiainministeriön hallinnoima MATTO-tukirakenne (www.intermin.fi/matto). MATTO-tukirakenteen tehtävänä on välittää TL4-projektien kokemuksia ja kehitystuotteita muille työperusteisen maahanmuuton parissa työskenteleville tahoille. INSITE-hankkeen toimintasuunnitelmaan on kirjattu seuraavasti: "...Tavoitteena on tiiviissä yhteistyössä sidosryhmien kanssa kasvattaa virallisten rekrytointikanavien ja julkisten palveluiden painoarvoa laillisen ja hyvin hallinnoidun työvoiman maahanmuuton edistämiseksi...". MATTO ja INSITE jakavat siis samantyyppisen agendan, toinen operoi kansallisella, toinen paikallisella tasolla Uudellamaalla. Hankkeiden yhteistyö ja tiedonvaihto on toiminut jopa päivittäin.

Vanhasen kakkoshallituksen hallitusohjelmassa työperusteinen maahanmuutto on määritelty sen maahanmuuttopolitiittisessa osiossa.² Sille on laadittu myös varsinainen toimenpideohjelma vuosille 2009-2011. TL4-hankkeet toteuttavat siis osaltaan näihin liittyviä kehittämistavoitteita. Ohjelmia luotaessa ja projekteja suunniteltaessa ei vielä ollut näkyvissä syksyn 2008 taloudellinen romahdus. Niinpä hankkeet kautta Suomen kohtasivat aloitettuaan toimintansa – toiset juuri ennen – uuden haastavan tilanteen. Hyväksytyt hankesuunnitelmat näyttivätkin yhtäkkiä pahimmillaan toteut-

¹Yhteistyötä oli nimenomaan ESR/Toimintalinja 2:n ja siinä erityisesti sisäasiainministeriön ALPO-tukirakenteen kanssa. Toimintalinja 2:n tavoitteena on kehittää maahanmuuttajien alkuvaiheen ohjausta. Molempien toimintalinjojen intressit ovat siis osin päällekkäiset ja toisiaan tukevat.

²Tässä kirjassa käytetään rinnakkain termejä "työperäinen" ja "työperusteinen" maahanmuutto. Lisäksi esiintyvät käsitteet "työvoiman maahanmuutto" ja "siirtotyöläinen". Niillä kaikilla tarkoitetaan kuitenkin samaa ilmiötä.

tamiskelvottomilta, koska siihen mennessä kasvanut yritysten työvoimantarve oli pysähtynyt kuin seinään. Toiset hankkeet pystyivät vielä jonkin verran muuttamaan suunnitelmiaan, toiset keskittyivät joihinkin osa-alueisiin, toiset tulkitsivat suunnitelmiaan väljemmin. Ainoa ala, joka edelleen poti työvoimapulaa, oli hoiva- ja hoitoala. Niinpä huomattava osa valtakunnan TL4-hankkeista keskittyi esimerkiksi sairaanhoitajien rekrytointiin ulkomailta.

Hoivasektorin työvoimatarve näkyy myös yksityisellä puolella, kun monet henkilöstöpalveluyritykset operoivat samalla kentällä usein julkisen sairaanhoitosektorin toimeksiantoina. Yhtenä tärkeänä julkisena toimijana pitää tietysti vielä mainita työhallinnon alaisuudessa toimiva eurooppalainen työnvälitysorganisaatio EURES, jonka järjestämät rekrytointimessut tapahtuvat työvoimatarpeen pulssin mukaisesti eri EU-maissa ja joihin myös työnantajat voivat osallistua. Hoitoalan tilanne on näkynyt myös niissä yhteisissä. EURES-palveluiden kanssa monet TL4-hankkeet tekevätkin tiivistä yhteistyötä. Sen sijaan yhteistoiminta yksityisten rekrytointiyriytysten kanssa on vielä antanut odottaa itseään ainakin Uudellamaalla.

Uudenmaan TL4-koordinaatioprojekti ”INSITE – Työperusteisen maa-hanmuuton tukihanke” aloitti toimintansa toukokuussa v. 2009. Alueen kaikki koordinoitavat projektit olivat jo olleet toiminnassa jonkin aikaa, mikä aiheutti omat haasteensa INSITE:n käynnistysvaiheessa. Loogisesti ajatellen olisi tietenkin ollut parasta, että koordinaatiota olisi rakennettu yhtä jalkaa hankkeiden järjestäytyessä omiin toimintoihinsa. Ns. katu-uskottavuuden hankkiminen muiden projektien silmissä vaatikin melkoisen määrän verkostoitumistapaamisia, palavereita ja haastattelutuokioita, jotka vaativat projektin työntekijöiltä ainakin hyvää kahvinjuontikestävyyttä. Toinen alkuvaiheen ongelma liittyi oman toteuttajaorganisaation ehkä pieneen tottumattomuuteen ESR-hankkeen hyvässä isännöinnissä. Projektin arkipäivän rutiinien pyörittäminen oli aluksi varsin energiaa vievää suorittamista, kun talossa ei ollut sujuvia malleja niiden hoitamiseksi ns. normaali-toiminnasta poikkeavaan projektitoimintaan sopivasti.

Myös INSITE joutui sopeuttamaan uudessa suhdannetilanteessa toimintasuunnitelmaansa. Projektihakemuksessa oli kohtia, joita ei selvästikään ollut mahdollista viedä läpi sellaisinaan aktuaalisen ulkomaisen rekrytointin vähyyden takia. Rahoittajan kanssa päädyttiin kuitenkin siihen, että varsinaista projektisuunnitelmaa ei lähdetä muuttamaan, vaan keskitytään toteutettavissa oleviin suunnitelman kohtiin. Hankkeella ei toisaalta ollutkaan

omia määrällisiä rekrytointitavoitteita.

Koordinaatiota edistääkseen INSITE järjesti useita yhteistyökokouksia Uudenmaan TL4-hankkeiden kesken. Projektipäällikkö osallistui myös useiden hankkeiden ohjausryhmien toimintaan, jota kautta hän pääsi verkottumaan hankkeiden taustaorganisaatioiden ja sidosryhmien kanssa. Näin usea verkosto linkittyi myös toisiinsa. Tiedonkulku hankkeiden välillä kehittyi selvästi. Monen- ja kahdenkeskisten tapaamisten ohella INSITE aloitti hankkeille suunnatun koulutuspäivien sarjan, joihin kutsuttiin puhujiksi eri alojen asiantuntijoita. Koulutuspäivien aiheina olivat mm. ESR-projektien hyvät ja huonot käytännöt, työhallinnon maahanmuuttopalvelut sekä ennakointi. Lisäksi INSITE hankki yhdessä Uudenmaan ELY-keskuksen muiden ESR-projektien kanssa koordinaatiohankkeille tarkoitetun itsearviointikoulutuksen, jonka toteutuksesta vastasi NetEffect Oy. Hankeyhteistyön tuloksena syntyi myös tämä kirja, jonka INSITE toimitti ja kustansi.

Uudenmaan koordinaatiossa oli mukana seitsemän hanketta, joista alla luetelluista kuusi ensimmäistä edusti toimintalinja 4:n valtakunnallista osiota ja viimeinen Etelä-Suomen suuralueosiota (hankkeiden tarkempi esittely jäljempänä tässä kirjassa):

ATTRAKTIIVINEN SUOMI – TERVEYDEN JA HYVINVOINNIN LAITOS 1.11.2008 – 31.12.2010

Tavoitteena rakentaa terveydenhuollon henkilöstön liikkuvuutta Suomen ja muutamien EU-maiden välillä tukeva yleistettävä malli.

BALTIAN KETJU – KESKI-UUDENMAAN KEHITTÄMISKESKUS OY FORUM 1.12.2008 - 30.4.2010³

Tarjoaa Keski-Uudenmaan alueen ennalta nimetyille yrityksille mahdollisuuden rekrytoida työvoimaa projektissa rakennetun yritysten ja yhteistyöoppilaitosten verkoston kautta.

³Baltian ketju –hanke lopetti toimintansa ennen muita eikä se enää osallistunut tämän kirjan tuottamiseen. Projektin henkilöstö oli jo siirtynyt muualle eikä hankkeen taustaorganisaatiossa ollut ”enää ketään, joka tuntisi Baltian ketjua” (organisaation nykyinen toimitusjohtaja sähköpostiviestissään 23.9.2010). Tässä toteutui siis jälleen yksi projektiammatillaisen kauhuskenaario. Baltian ketju –hanke on kuitenkin esitelty lyhyesti kirjan liiteosiossa.

COPING WITH FINNS (COFI) – AMIEDU 1.9.2008 - 31.12.2010

Pyrkii luomaan oppilaitosten, yritysten, viranomaisten ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa yhteistyössä työperäistä maahanmuuttoa edistäviä toimintamalleja.

GATEWAY – LUKSIA (ENT. INNOFOCUS) 1.10.2008 - 31.3.2011

Tavoitteena kehittää työperusteisen maahanmuuton vastaanottojärjestelmä/osaamisverkosto.

NEO-SEUTU – HELSINGIN KAUPUNKI 1.5.2009 - 31.12.2011

Tavoitteena kehittää maahanmuuttajille, erityisesti työperusteisesti maahan muuttaville, suunnattuja neuvonta- ja ohjauspalveluja pääkaupunkiseudulla.

SUJUVASTI SUOMALASEEN TYÖELÄMÄÄN – SEURE HENKILÖSTÖPALVELUT OY

15.11.2008 - 31.12.2010

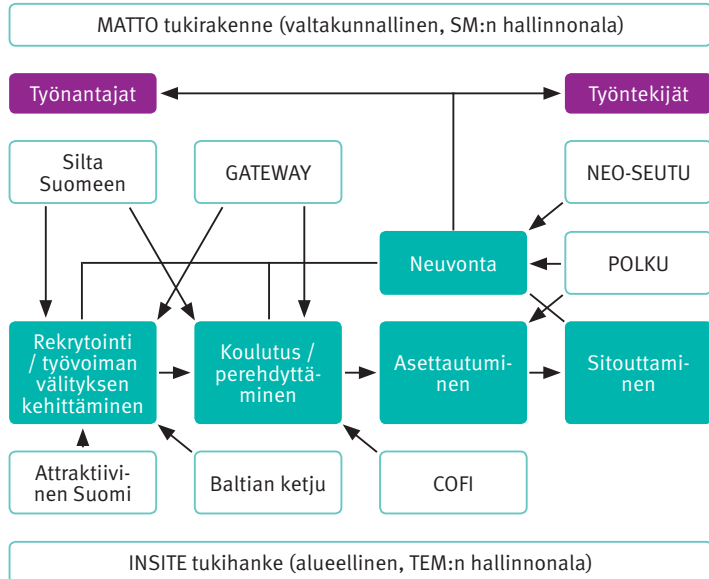
Tavoitteena kehittää ohjaus-, neuvonta- ja asettautumispalveluja; Seure Henkilöstöpalveluiden omistajakaupungit ovat Espoo, Helsinki ja Vantaa.

SILTA SUOMEEN – GLI LOGISTICS OY 1.5.2009 – 31.12.2010

Parannetaan kuljetus- ja logistiikka-alan työmarkkinoiden toimivuutta edistämällä työperäistä maahanmuuttoa.

Toimintojensa, tavoitteidensa, kohderyhmiensä ja palveluprosessiensa perusteella nämä hankkeet voidaan ryhmitellä seuraavan kaavion osoittamalla tavalla:

Uudenmaan ESR/TL4-hankekokonaisuus ja työvoiman maahanmuuton palveluprosessit



Prosessikaaviota on työstetty seuraavan lähteen pohjalta: Mika Raunio, Elina Pihlajamaa ja Hanna Carroll (2009), Työmarkkinoiden kansainvälistymispalvelut: ulkomaisen osaamisen kanava Suomen elinkeinoelämään, Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia 3/2009, kuva 2, s. 15. Kaavion laati Kaisa Korhonen 2009.

Erittäin tärkeää taustatukea saatiin sisäasiainministeriön MATTO-tuki-hankkeelta ja sen kautta verkostoyhteistyö laajeni kaikkiin n. kolmeenkymmenen saman toimintalinjan projektiin kautta maan. INSITE osallistui yhdessä muiden hankkeiden kanssa MATTO-projektin järjestämiin valtakunnallisiin verkostotapahtumiin. Nämä tapahtumat keskittyivät erilaisiin teemoihin ja keskusteluaiheisiin.

Hankeyhteistyö takasi myös oivallisen vertailualustan projekteille. Ne saattoivat näin välttää turhaa päällekkäisaktiiviteettia ja toisinaan jopa auttaa toisiaan samalla kentällä ollessaan. Suomi on kilpailuasemassa muiden kehittyneiden EU-maiden kanssa työvoimasta kilpailtaessa. Näin benchmarking-toimintaa suunnattiin myös ulkomaille. Erittäin valaisevaa oli käydä tutustumassa toukokuussa 2010 Norjan tilanteeseen⁴. Projektit osallistuivat vaihtelevin kokoonpanoin myös Budapestin Suomi-päivään marraskuussa 2009 ja Gateway-hankkeen seminaariin Sofiassa lokakuussa 2010. Näiden lisäksi hankkeet toteuttivat myös lukuisia omia study visit –matkojaan mm. Ruotsiin, Viroon, Puolaan ja Romaniaan. INSITE-tukihanke kävi esittelemässä projektien toimintaa myös vuosittain järjestettävässä eurooppalaisessa Employment Week –tapahtumassa Brysselissä marraskuussa 2010.

Projektien toiminnoissa on arvioinneilla erittäin tärkeä osana. Arviointia on suoritettava sekä projektin kestäessä että sen päätyttyä. On tiedettävä, mihin hankkeella on pyritty, miksi se ylipäänsä on olemassa, mitkä ovat odotettavissa olevat tulokset, onko tuloksia saavutettu, onko odottamattomia tuloksia jne. Jo hyvissä ajoin on pohdittava myös vaikutuksia ja visioitava projektin jälkeistä elämää eli mietittävä, kuka projektin toteuttajaorganisaatiossa - tai mahdollisesti sen ulkopuolella - ottaa huolehtiakseen vaivalla aikaansaatujen toimintamallien ja tuotteiden siirtämisen normaalikäytännöiksi. Arviointi on prosessi, jonka osapuolilla (toteuttajat, rahoittaja, edunsaajat) on kaikilla yhtäläinen vastuu sen suorittamisesta. Arvioinnin on perustuttava strukturoituihin työkaluihin ja se voi olla sekä ulkoista että sisäistä. Uudenmaan hankever-

⁴Ks. erillinen matkaraportti ”Neo-Seutu, Sujuvasti suomalaisen työelämään, INSITE ja Ulkomailta osaajaksi Keski-Suomeen -hankkeiden yhteinen Oslon matkaraportti (2010)”. Raportti on luettavissa nettisivulta: <http://keikkanetti.seure.fi/File/11b40bd2-435d-4410-926e-bc64e67028ad/Norjan%20matkaraportti.pdf>

kostossa eri projektit toteuttivat osin omia arviointejaan⁵, osin hankkeet olivat osana suurempaa, valtakunnallista arviointia MATTO-tukirakenteen kautta. Tätä kirjoitettaessa arviointiprosessi on vielä käynnissä.

Tämä kirja jakaantuu neljään pääosiin. Ensimmäisessä osiossa ”VÄLTÄMÄTTÖMYYS” käsitellään työvoiman maahanmuuttoon liittyviä historiallisia ja sosiaalidemografisia taustatekijöitä, työvoiman tarvetta ja ennakointia sekä työvoiman liikkuvuuteen – tässä tapauksessa nimenomaan terveydenhoitoalan ammattilaisten liikkuvuuteen – vaikuttavia asioita.

Toisessa osiossa ”VALMIUS” tarkastellaan eri kulumista suomalaisen yhteiskunnan kykyä vastaanottaa ja houkutella ulkomaista työvoimaa. Tämä tarkastelu tapahtuu sekä asenteiden että myös osittain instrumentaalisella järjestelmien tasolla. Asenneilmapiiri Suomessa on näinä aikoina huomattavasti kiristynyt maahanmuuttaja-asioissa eikä se voi olla vaikuttamatta työvoiman saatavuuteen pitkällä tähtäimellä.

Projektien kehittämät palvelumallit ja innovaatiot esitellään (hankkeiden itsensä toimesta) kirjan kolmannessa osiossa ”VASTAUKSIA”. Tämä osio itse asiassa kuvastaa työperusteisen maahanmuuton koko kenttää eli niitä vaiheita, joiden kautta ulkomailta rekrytoitu henkilö on vihdoin Suomessa työpaikallaan, tai jo aloittanut työnsä.

Lopuksi kirjassa tehdään johtopäätöksiä sekä selvitetään, voitaisiinko jo nyt saaduilla tiedoilla prosesseja vielä kehittää paremmiksi. Tässä esitetään myös toimenpide-ehdotuksia.

Kirjan kirjoittajat ovat osin ulkopuolisia, alallaan tunnustettuja asiantuntijoita ja –tutkijoita. Uudenmaan TL4-hankkeiden palveluksessa olevat henkilöt ovat hekin tuottaneet osan teksteistä, joiden aihepiireissä he ovat todellisia osajia ja asiantuntijoita. Kukin kirjoittaja vastaa itse omista teksteistään ja mielipiteistään.

INSITE-hankkeen projektipäällikön ominaisuudessa haluan esittää tässä kiitokseni Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselle siitä, että se kaukonäköisesti päätti selvittää työperusteisen maahanmuuton edellytyksiä Uudenmaan alueella käyttämällä tähän kehitystyöhön ESR:n tar-

⁵INSITE tarjosi mahdollisuuden itsearviointityökalujen käyttöön hankkimalla koordinoimilleen projekteille koulutusta siihen.

joamia mahdollisuuksia ja valitsi vieläpä turkulaisen vetämään sitä. Tämä kiitos ulottuu samalla tietenkin ELY-keskuksen ESR-rahoitustiimille, jonka kanssa kävimme jatkuvaa vuoropuhelua ja josta myös saimme hyvää asiantuntijatukea. Hyvää keskustelutukea ja ajatuksen aiheita saimme myös ELY-keskuksen maahanmuuttoryhmältä, johon me organisatorisesti sijoituimme. Tärkeää vertaistukea ja palautetta saimme ELY-keskuksen muilta oman tuotannon ESR-hankkeilta, joiden henkilöstön kanssa saatoimme aina välillä tuskailta projektityön aivan omanlaatuisia käytänteitään, joista talon muilla työntekijöillä ei aina saattanut olla minkäänlaista käsitystä.

Kiitän Turun TE-toimistoa siitä, että se kärsivällisesti myönsi minulle virkavapaata taas yhtä projektikeikkaa varten.

Ensimmäisen toimintavuotensa INSITE työskenteli Helsingin Kampissa Espoon TE-toimiston HRV-palveluiden hyryryläisenä. INSITE kiittää sen henkilökuntaa aamuisista kahvituokioista.

Mikään projekti ei toimi kunnolla ilman tehokasta ja keskustelemaa ohjausryhmää. Tässä suhteessa INSITE-hankkeella oli suuri onni saada ohjausryhmä, jossa käydyillä mielipiteenvaihdoilla ja –muodostuksilla oli suuret vaikutukset hankeen toiminnoille. Kiitän lämpimästi ohjausryhmää ja sen puheenjohtajaa tutkimusjohtaja Elli Heikkilää Siirtolaisuusinstituutista.

Tärkeimmän työyhteisömme muodostivat luonnollisesti hankekokonaisuuteen kuuluvat projektit. Kaikkia niitä koordinoitiin sisäasiainministeriön MATTO-tukirakenteen toimesta. Olemme kiitollisia saamastamme tuesta. Toivomme samalla, että niidenkin koordinaatio- ja yhteistyöhankkeidemme tulokset huomioidaan jatkossa, jotka nyt vuoden 2010 lopussa päättävät toimintansa. INSITE esittää nöyrät kiitoksensa Uudenmaan TL4-hankkeille Attraktiivinen Suomi, Baltian ketju, COFI, Gateway, Neo-Seutu, Sujuvasti suomalaiseen työelämään sekä Silta Suomeen. Yhteistyö näiden hankkeiden, niiden projektipäälliköiden ja muun projektihenkilökunnan kanssa on ollut todella miellyttävää ja myös opettavaista. Olkoon tämä kirja muistona tästä yhteistyöstä!

INSITE-tukihankkeen työ perustui suurimmalta osin verkostoitumiseen ja erilaisten tahojen yhteen saattamiseen. Tapasimme valtaisan joukon eri alojen asiantuntijoita, kollegoita, valtion ja kuntien virkamiehiä, järjestöjen ja yritysten edustajia sekä myös itse työperäisesti maahan muuttaneita henkilöitä. Heidän kauttaan tuli selväksi se tosiasia, että työperusteinen maahanmuutto on välttämättömyys, ja sille on luotava valmiuksia. Nämä



valmiudet eivät kuitenkaan synny tyhjästä, vaan ratkaisuja ja vastauksia on aktiivisesti etsittävä ja luotava.

Lopuksi – aivan erityisen lämpimästi – kiitän INSITE-hankkeessa mukana olleita työtovereitani: projektikoordinaattori Kaisa Korhosta siitä, että hänen panoksensa projektin käynnistämiseksi oli korvaamaton sekä koordinaattori Suvi Äärilää vastaavasta osuudesta hankkeen jälkimmäisellä puoliskolla ja sen päätösvaiheessa. Kumpikin toi mukanaan valtavan määrän osaamista ja myös näkemystä! Projektiassistentti Erja Kesseli piti laskut ja maksatukset järjestyksessä, josta suuri kiitos.



1. Välttämättömyys





Siirtolaisuudesta maahanmuuttoon, maahanmuutosta kansainvälistymiseen

KRISTER BJÖRKLUND

Johdanto

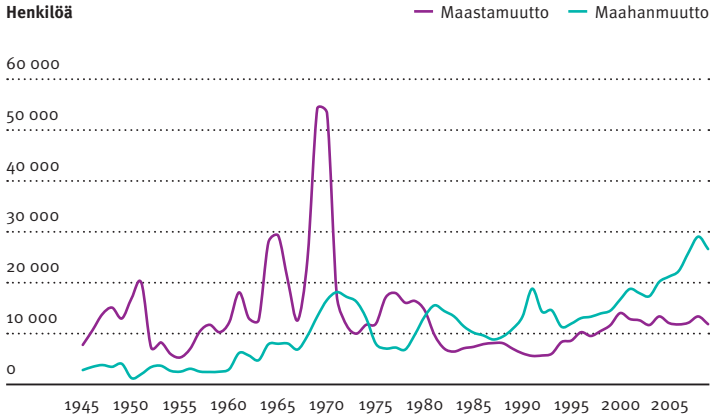
Siirtolaisia on kautta aikojen lähtenyt Suomesta maailmalle ja maahanmuuttajia on tullut muualta Suomeen. Perinteisen siirtolaisuuden historia on paremmin tunnettu kuin maahanmuuton historia, ehkä sen takia, että menneisyyden muukalaisuus on helpompi unohtaa, kuin oman kansan vaiheet.

Toisen maailmansodan jälkeistä muuttoliikettä Suomessa leimasi maalatapako kaupunkeihin ja siirtolaisuus, erityisesti Ruotsiin. Tämä jätti vähemmän maahanmuuton varjoonsa, ja pitkälle taakse historiaan ulottuvat kokemukset maahanmuuttajista unohtuivat.

Kun Suomi vuonna 1973 vastaanotti pakolaisia Chilestä, tätä tulkittiin jopa ulkomaalaispolitiikan muutoksena – tuolloinhan Suomessa oli selvästi vähemmän ulkomaalaisia kuin muissa Euroopan maissa. Siinä oli kuitenkin kysymys pakolaispolitiikan muotoutumisesta, eikä maahanmuuttopolitiikan suunnanmuutoksesta. Tapaus jäi kuitenkin eräänlaiseksi virstanpylvääksi muuttoliikkeen historiassa.

Tärkeämpi käänne tuli ikään kuin vaivihkaa toistakymmentä vuotta myöhemmin. Vuonna 1981 Suomen muuttotase kääntyi pysyvästi positiiviseksi kun siirtolaisuus Ruotsiin väheni ja paluumuutto vilkastui. Paluumuuttajien osuus maahanmuutosta kutistui vähitellen, ja 1990-luvulle tultaessa muiden maahanmuuttajien osuus alkoi kasvaa merkittävästi, varsinkin Neuvostoliiton hajoamisen ja inkerinsuomalaisten paluumuuton myötä. Vuonna 2009 Suomessa vakinaisesti asuvien ulkomaalaisten määrä oli 156 000 (Tilastokeskus 2010). Maahanmuuton voimakas kasvu on merkittävä, mutta se on suhteutettava alkutilanteeseen, jolloin Suomessa ei asunut paljon ulkomaalaisia.

Maahan- ja maastamuutto 1945-2009



Lähde: Väestötilastot, Tilastokeskus

Niin maahanmuutto kuin maastamuuttokin ovat rakenteiltaan jatkuvassa muutoksessa ja heijastavat taloudellisia ja poliittisia tapahtumia Suomessa ja ulkomailla. Varsinkin Suomen lähialueet ovat eri aikakausina olleet tärkeitä siirtolaisuuden kohteita ja myös maahanmuuton lähtöalueita.

Maahan- ja maastamuuton historiaa ja dynamiikkaa ei ole juurikaan tarkasteltu rinnakkain. Ne eivät ole toisistaan riippumattomia, vaikka niin voisi luulla. Tilastoissa suomalaiset paluumuuttajat sekoittuvat muihin maahanmuuttajiin ja maastamuuttajien joukossa on entisiä maahanmuuttajia ja heidän jälkeläisiään. Eikä paluumuuttaja ole aina itse Suomesta lähtenyt siirtolainen, vaan hän voi olla siirtolaisen jälkeläinen, jolla on jokin muu kuin Suomen kansalaisuus. Paluumuutto on myös määrittelykysymys, kuten inkeriläisten vuonna 1990 alkanut tulo Suomeen.

Myös aviosiertolaisuus on perinteisesti ollut tärkeä osa muuttoliikettä ja se toimii kaksisuuntaisena. Moni suomalainen siirtolainen löytää elämäkumppanin ulkomailla, avioituu ja tuo perheensä Suomeen. Vastaavasti moni maahanmuuttaja rakastuu suomalaiseen, jonka vie mukanaan ulkomaille.

Monet ajankohtaiset muuttoliikkeen ilmiöt ovat tunnettuja menneisyydestä, ja niistä voisi löytyä arvokasta oppia joka tänäänkin on hyödynnettävä.

vissä – varsinkin kun osa nykyisen muuttoliikkeen kytköksistä saattaa ulottua ajallisesti kauas taaksepäin.

Käsitteistä

Muuttoliike on siirtymistä maantieteelliseltä alueelta toiselle, yleensä pidemmäksi aikaa. Siirtolaisuudella tarkoitetaan valtioiden rajat ylittävää muuttoliikettä. Se jakaantuu maastamuuttoon (lähtövaltion näkökulmasta) ja maahanmuuttoon (tulovaltion näkökulmasta). Paluumuutto viittaa kotimaahansa takaisin palaavien henkilöiden ja heidän jälkeläistensä muuttoon. Siirtolaisuudella on perinteisesti viitattu maastamuuttoon, koska se hallitsi suomalaista muuttoliikettä niin pitkään, mutta periaatteessa maahanmuuttokin on siirtolaisuutta (Korkiasaari ja Söderling 2007). Vanhimmissa muuttoliiketilastoissa siirtolaisuus tarkoittaa suomalaisten maastamuuttoa. Vuonna 1970 asetetun Siirtolaisasiain neuvottelukunnan tehtävät painottuivatkin 1980-luvun alkuun saakka pitkälti maastamuutto-, paluumuutto- ja ulkосуomalaisien elinolosuhteita koskeviin kysymyksiin.

Siirtolaisuus on vapaaehtoista muuttoliikettä, kun taas pakolaisuus on pakko-olun muuttamista maasta toiseen. Pakolaiset ovat maahanmuuttajia, mutta ovat vain osa ryhmää. Suomen ulkomaalaishallinnon muutokset kuvaavat hyvin käsitteiden muutoksia.

1970-luvulla siirtolais- ja pakolaisasiat oli Suomessa erotettu toisistaan. Kun pakolaiset Chilestä saapuivat Suomeen, mitään virallista vastuuviranomaista tai lainsäädäntöä ei ollut olemassa pakolaisten vastaanoton varalle. Kahden toisiaan seuranneiden Chilen pakolaistoimikuntien tehtäväksi tuli siten myös pakolaisuuden toiminnan koordinointi. Työn jatkajaksi valtioneuvosto asetti Pakolaisasiain neuvottelukunnan vuonna 1981 sosiaali- ja terveysministeriön alaisuuteen, johon myös pakolaisten vastaanotto siirtyi työhallinnolta. (Mykkänen 1998.)

Vuonna 1992 pakolaisasiain ja siirtolaisasiain neuvottelukunnat yhdistettiin pakolais- ja siirtolaisuusasiain neuvottelukunnaksi. Nimi kuvastaa, että pakolaiset ja siirtolaiset nähtiin rinnakkaisina, mutta toisistaan erillisinä ryhminä. Seuraava uudistus tehtiin 2001, jolloin valtioneuvosto asetti tilalle etnisten suhteiden neuvottelukunnan ETNON.

Kesällä 2010 uutisoitiin siirtolaisparlamentin perustamisesta. Hankkeen alullepanijat korostivat, että nimitys siirtolaisparlamentti on heille tärkeä,



koska maahanmuuttaja-nimitys koetaan alentavaksi ja arvolutautuneeksi (Aamulehti 18.6.2010). Siirtolaisen määritelmää ei tässä muutettu, mutta sen perinteinen merkitys sai astua taka-alalle. Suomalaiset siirtolaiset puolestaan kutsuvat itseään ulkosuomalaisiksi, mistä nimi ulkosuomalaisparlamentti on osoitus.

Muuttoliikkeen historiaa

Suomen muotoutuminen

Vanhin muuttoliike Suomen alueelta suuntautui lähialueille ja muualle Eurooppaan. Miltei kaikki maahanmuuttajatkin tulivat sieltä. Suomi on historiallisesti ollut eurooppalainen raja-alue, mutta ei kuitenkaan ole ollut erityyksissä eurooppalaisista keskuksista. Dokumentoitua tietoa suomalaisten matkustamisesta Suomen alueen ulkopuolelle löytyy jo keskiajalta. Suomen

ja muun Euroopan välille kehittyi henkilötason kanssakäyntiä sekä kulttuurisella että kaupallisella pohjalla kirkon, kaupan ja opiskelun kautta, mutta valtiollista vuorovaikutusta ei voinut olla, koska Suomi oli vain Ruotsin valtakunnan itäinen osa.

Suomea sanan nykyisessä merkityksessä ei ollut olemassa ennen 1800-lukua. Suomi sai tarkkaan määritellyt rajat vasta vuonna 1812 kun Viipurin lääni liitettiin suurruhtinaskuntaan keisarillisella manifestilla (Leitzinger 2008b, 76-77). Tätä edeltävää muuttoliikettä on vaikea määrittellä siirtolaisuudeksi.

Autonomian aikana Suomen ja Venäjän rajan yli matkustamisen muodollisuudet olivat monimutkaiset ja viisumi oli pakollinen. Venäjä ja Suomen suurruhtinaskunta olivat niitä harvoja maita, jotka passi- ja viisumi-vaatimuksilla rajoittivat matkustamista 1800-luvulta aina ensimmäiseen maailmansotaan. Passi oli esitettävä tullissa ja poliisiasemalla jos viipyi yli kaksi päivää, ja pidempi oleskelu edellytti ilmoittautumista lääninhallitukseen. Myös venäläisten oli hankittava viisumi Suomeen (Leitzinger 2008b). Suomesta ei myöskään päässyt matkustamaan pois ilman asianmukaista passia, mutta tämä ei ollut esteenä siirtolaisuudelle.

1800-luvulla liikkuminen tuli junan ja höyrylaivan ansiosta aikaisempaa paljon helpommaksi ja tämä oli yksi tärkeä siirtolaisuuden taustatekijä. Oli taloudellisen liberalismien aika, ja Euroopan valtiot suhtautuivat siirtolaisuuteen melko vapaamielisesti, vaikka omasta maasta tapahtuvasta siirtolaisuudesta ei erityisemmin pidetty. Suomessakaan ei juuri asetettu rajoituksia siirtolaisen lähdölle muuten kuin passivaatimuksella. Asevelvollisuus ja sortovuodet 1800- ja 1900-luvun vaihteessa oli siirtolaisuuden merkittävä syy, ja Suomesta lähdettiin siitä syystä myös usein salaa, kun passia ei voinut asevelvollisuuden takia saada (Kero 1996, 49, 51).

Suomalaisen siirtolaisuuden varhaiset kohteet

Suomalainen joukko- ja kaukosiirtolaisuus sai alkunsa 1860-luvulla kun ”amerikankuume” levisi Norjan Ruijaan muuttaneiden suomalaisten keskuudessa. Norjasta muuttoliike Pohjois-Amerikkaan levisi Tornionjokilaaksoa myöten Pohjanmaalle ja sai joukkosiirtolaisuuden luonteen 1880-luvulla (Kero 1996, 39, Koivukangas 2008, 518). Virallisten siirtolaistilastojen kokoaminen aloitettiin koko maassa vasta vuonna 1893. Myönnettyjen passien ja

laivayhtiöiden matkustajaluetteloiden perusteella on laskettu, että Suomesta lähti vuosina 1870-1929 noin 350 000 siirtolaista valtameren yli. Tämä siirtolaisuus oli laajimmillaan vuodesta 1899 ensimmäiseen maailmansotaan saakka, jolloin siirtolaiseksi lähteneitä oli noin 230 000. Ensimmäisen maailmansodan aikana matkustaminen oli vaarallista ja Suomesta pois pääseminen niin vaikeaa, että siirtolaisuus miltei tyrehtyi. 1920-luvulla siirtolaisuus jälleen kasvoi, mutta ei enää saavuttanut sotaa edeltävää tasoa (Kero 1996, 54-55).

Useimmat siirtolaiset suunnittelivat viipyvänsä Pohjois-Amerikassa vain muutaman vuoden, yleensä passissa merkityt viisi vuotta, ja palaavansa rikkaina kotimaahansa. Useimpien suunnitelmat muuttuivat, ja vain joka neljäs tai viides palasi pysyvästi Suomeen (Kero 1996, 255). Nämä paluumuuttajat muodostivat huomattavan osan maahanmuutosta. Pohjois-Amerikan kansalaisuuden ottaneita oli vuonna 1920 lähes 30 prosenttia kaikista ulkomailla syntyneistä (41 809) ja tämä oli toiseksi suurin maahanmuuttajaryhmä venäläisten jälkeen (Leitzinger 2008b, 76).

Siirtolaiseksi ei tuohon aikaan menty pelkästään Pohjois-Amerikkaan, vaan myös naapurimaihin, Venäjälle, Ruotsiin ja Pohjois-Norjaan. Suomesta lähdettiin myös Etelä-Amerikkaan, Australiaan, Uuteen Seelantiin ja Etelä-Afrikkaan.

Suomalaisten Venäjälle muutto käynnistyi jo 1600-luvulla kun Inkerin alue liitettiin Ruotsiin Stolbovan rauhansopimuksella. Muuttoliike jatkui vaihtelevan laajuksena ensimmäiseen maailmansotaan asti ja vuonna 1917 suomalaisiksi määritteli itsensä 140 370 inkeriläistä (Nevalainen 1989).

Venäjän valtakunnan uusi pääkaupunki Pietari veti suomalaisia jo ennen autonomian aikaa. Vuoden 1809 jälkeen muuttajat säilyttivät Suomen alamaisuutensa ja oleskelivat Venäjällä suomalaisen passin turvin. 1880-luvun lopulla Pietarissa on arvioitu olleen 30 000-40 000 suomalaista. Suomalaisia siirtolaisia hakeutui myös muualle Venäjälle, kuten Aunuksen alueelle, Petroskoihin, Murmanskin rannikolle, Siperiaan ja Alaskaan (Engman 2005).

Ruotsi on kautta aikojen ollut suomalaisille keskeinen muuton kohde. Muuttoliike näiden alueiden välillä on maantieteellisen läheisyyden ja kaupan takia aina ollut vilkasta. Tukholmalla on ollut suurin vetovoima jo keskiajalta asti, mutta suomalaisia muutti myös muualle Ruotsiin. 1500-luvulla suomalaisia värvättiin työvoimaksi Ruotsin kaivoksiin ja ruukkeihin ja myös kaskiviljelijöiksi. Valtakunnan syrjäisten alueiden työvoiman hyödyntäminen keskustan tarpeisiin on ollut yksi punaisista langoista suomalaisten

siirtolaisuudessa Ruotsiin. Suomalaisen rahvaan muutto Ruotsiin oli vilkasta 1500-1700 -luvuilla. Suomeen taas tuli ruotsalaisia virkamiehiä ja porvaristoa (Tarkiainen 2000, 20-21). Vuoden 1800 vaiheilla Ruotsissa on arvioitu olleen noin 40 000 suomenkielistä henkilöä (Korkiasaari 1989, 16). Kun Suomi ja Ruotsi erotettiin toisistaan vuonna 1809, lisääntyivät muuttovirrat hetkellisesti maiden välillä saavuttaen huippunsa vuonna 1813 (Tarkiainen 2000, 23).

Matkustelu Ruotsin valtakunnan alueella ei ollut aivan vapaata. Alamaisten pidempiä matkoja kontrolloitiin passien avulla. Tämä passijärjestelmä jäi voimaan myös Suomen suurruhtinaskunnassa. Ruotsissa maahan saapuvat suomalaiset kirjattiin vuoden 1809 jälkeen samalla tavalla lueteloihin kuin ennenkin. (Tarkiainen 1993, 97.) Vuonna 1860 Ruotsi poisti passivelvollisuuden, ja ulkomaalaiset saivat vapaasti muuttaa maahan vuoteen 1914 saakka. Suomesta matkustamiseen tarvittiin kuitenkin passi, ja passiluetteloiden mukaan Ruotsiin otettiin yli 30 000 passia 1800-luvun toisella puoliskolla. (Korkiasaari 1989, 17.) 1800-luvun lopulla muuttoliike Suomesta Tukholmaan miltei tyrehtyi, johtuen Pietarin vetovoimasta ja kasvavasta amerikansiirtolaisuudesta. Poikkeuksena oli Keski-Norrlannin ns. saharannikko, jonne muutti paljon työväkeä Pohjanmaalta (Tarkiainen 2000, 24). Suomen 1900-luvun dramaattisina kahtena ensimmäisenä vuosikymmenenä Ruotsi sai ottaa vastaan Suomesta karkotettuja ja pakolaisia. Normaaliolojen palattua 1920-luvulla Tukholmaan muutti paljon naisvaltaista työvoimaa, palvelijattaria ja kotiapulaisia, erityisesti Ahvenanmaalta ja Varsinais-Suomen saaristosta.

Pohjoismaiden ulkopuoliseen Eurooppaan siirtolaisia ei juuri lähtenyt ennen toista maailmansotaa. Historiallisesti aatelistolla ja kirkolla ja myös osalla porvaristoa oli varhain yhteyksiä Eurooppaan, mutta tämä ei kosketanut tavallista kansaa. Aatelinuorukaiset ryhtyivät valistuskauden aikana eurooppalaisen mallin mukaan tekemään ”Grand Tour” matkoja, usein kohteenaan Italia. 1800-luvulla Pietarista välittyi eurooppalaisia, erityisesti ranskalaisia, kulttuurivaikutteita Suomeen. Vaikka Venäjä pyrki rajoittamaan alamaistensa matkustelua, suuri joukko suomalaisia taitelijoita, kirjailijoita ja tutkijoita lähti Keski- ja Etelä-Eurooppaan keräämään vaikutteita ja solmimaan kansainvälisiä suhteita. Myös avioliittositteitä solmittiin suomalaisten ja muiden eurooppalaisten välillä.

Vähäosaisempia Pohjoismaiden ulkopuoliseen Eurooppaan ei juuri läh-

tenyt tähän aikaan. Merimiehet olivat poikkeus - heille Euroopan satamakaupungit olivat tuttuja. Moniin niistä oli perustettu suomalaisia merimieskirkkoja ja näistä tulikin ensimmäisiä suomalaisyhteisöjen henkisiä tukikohtia, joiden toiminta ei rajoittunut vain merimiehiin. (Björklund 2008, 10-11.)

Pieniä siirtolaisvirtoja suuntautui myös kauas eteläiselle pallonpuoliskolle: Afrikassa suomalaisia oli Kongo-joella merimiehinä sekä Etelä-Afrikan kultakaivoksissa. Latinalaisessa Amerikassa oli pieniä suomalaisia ns. utopiaksiirtokuntia ja Oseaniassa laivansa jättäneitä ja siirtolaisiksi ryhtyneitä suomalaisia merimiehiä (Koivukangas 2008, 518-519).

Varhainen maahanmuutto

Pienemmät Suomen muuttoliikkeet jäivät suuren Pohjois-Amerikan siirtolaisuuden varjoon historiatutkimuksessa. Erityisesti maahanmuutto Suomeen kautta aikojen on jäänyt vähälle huomiolle, varsinkin kun Suomen ulkomaalaistilastot eivät ulotu kovin kauas menneisyyteen, ja ovat sitä epätarkempia mitä kauemmas ajassa taaksepäin mennään. Esimerkiksi autonomian aikana ulkomailla tulleet suomalaisten vaimot saivat automaattisesti Suomen kansalaisuuden avioliiton kautta, eivätkä näy tilastoissa. Entisiä ulkomaiden kansalaisia ei siihen aikaan myöskään tilastoitu. Viralliset tilastot ulkomaalaisista Suomessa alkavat vasta vuodesta 1928, mutta ne ovat puutteellisia ja epäluotettavia (Leitzinger 2008a, 96-97, 2008b, 88).

Suomen alueella on ”aina” ollut muualta tulleita, useimmat naapurimaista. Kauempaakin on kautta aikojen tultu Suomeen, vaikka tällaisten muuttajien määrä on ollut vähäisempi. Meri oli Suomen tärkein yhteysväylä, ja sen yli tehtiin kauppaa Itämeren rantavaltioiden kanssa. Jo 1300-luvulla Suomessa asui joukko saksalaisia kauppiaita, joiden käsissä oli ulkomaankauppa. Turun ja Viipurin ensimmäisistä porvareista kolme neljäsosaa oli ruotsalaisia tai saksalaisia (Leitzinger 2008b, 61, Tuomi-Nikula 2008, 250).

Suomeen tuli keski-ajalla muualta aatelisia ja virkamiehiä, kauppiaita ja kirkonmiehiä, mutta myös rahvasta. Esimerkiksi ruukkeihin tuli 1500- ja 1600-luvulla saksalaisia ja ruotsalaisia ammattimiehiä, ja myös Alankomaiden ranskankielisiä vallonjea värvättiin niihin. Uudenkaupungin lasitehtaanseen tuli ruotsalaisia lasinpuhaltajia, ja myöhemmin muuallekin Suomeen. Kauempaakin tulleita maahanmuuttajia Suomessa oli, mutta heidän määränsä oli pieni. (Leitzinger 2008b.)



Ulkomaalaisista Suomessa on vain hajanaisia tietoja 1800-luvulle asti. Suomen ulkomaalaislainsäädäntö sai alkunsa vuodesta 1811 säädöksillä ulkomaalaisten maahanmuutosta ja oleskelusta Suomessa, mutta lukua ulkomaalaisista ei pidetty. Ensimmäiset tilastotiedot ulkomaalaisista Suomessa laadittiin suurimpien kaupunkien väestölaskentojen yhteydessä. Antero Leitzinger (2008b, 68-69, 297) on arvioinut, että vuonna 1870 ulkomaan kansalaisten määrä Suomen kaupungeissa oli yhteensä 17 000, joista Helsingissä yli 5000. Helsingin kauppiaista oli tähän aikaan puolet ulkomaalaisia. Suurimmat ulkomaalaisryhmät olivat venäläisiä, baltialaisia, ruotsalaisia ja saksalaisia. Ulkomaalaisten ammateista ei ollut tarkempaa tietoa.

Vuoden 1910 väestölaskennan mukaan suurimmissa kaupungeissa asui yhteensä 17 191 ulkomaalaista, joista venäläisiä oli 12 307. Erillistutkimuksista tiedetään, että ulkomaalaisia ammattiryhmiä edustivat esimerkiksi tans-

kalaiset meijeristit, sveitsiläiset kondiittorit ja juustomestarit, ruotsalaiset työntekijät Arabian posliinitehtaalla ja norjalaiset sahatyöläiset Kotkassa (Leitzinger 2008b, 72).

Ulkomaalaisten määrä koko Suomessa laskettiin ensimmäisen kerran vuonna 1920, jolloin se oli 24 451 maaherrojen ilmoitusten mukaan. Tämä luku on Leitzingerin (2008b, 92) mukaan liian pieni verrattuna hieman aiemmin tehtyyn väestölaskentaan, jonka tulokset eivät läheskään vastanneet ulkomaalaisten todellista määrää. Ulkomailla syntyneiden määrä oli tuolloin noin 1,7 kertaa suurempi kuin ulkomaalaisten määrä, johtuen amerikan- ja venäjänsuomalaisista paluumuuttajista.

Kaksi vuotta myöhemmin ulkomaalaisten määrä saavutti huipputasonsa, 33 000, koostuen pääasiassa Venäjän vallankumouksen pakolaisista ml. inkeriläiset, joita oli tullut yli 8 000 pakolaisina jo vuonna 1919. Kesällä 1922 Suomessa laskettiin olevan yli 20 000 pakolaista, joista kolmannes kansallisuudeltaan venäläisiä, joskin paljon korkeampiakin lukuja on esitetty. (Leitzinger 2008b, 93.)

Pakolaisuus Venäjältä laantui vähitellen, ja vuodesta 1924 Suomes- ta lähti enemmän ulkomaalaisia pois kuin maahan saapui. Vuoden 1926 päättyessä Suomessa oli enää 26 000 ulkomaalaista (Leitzinger 2008b, 93, 216-217). 1930-luvulla ulkomaalaisten lukumäärän laskun syynä oli taloudellinen lamakausi, joka ajoi ulkomaalaisia pois Suomesta, mutta myös viranomaisten tiukentunut asenne työlupien myöntämisessä. Vuonna 1938 ulkomaalaisten määrä oli virallisten tilastojen mukaan 21 158, joista suurimmat ryhmät olivat ent. venäläisiä, ruotsalaisia ja inkeriläisiä.

Sota-aikana Suomessa oleskelevien määrää kasvattivat taas pakolaiset, joita tuli tuhansittain sekä Virossa että Inkeristä. Suurin pakolaisryhmä koostui vuosina 1943-1944 Suomeen siirrettyistä n. 63 000 inkeriläisestä. Heidät sijoitettiin ympäri Suomen, mutta oleskelu ei jäänyt pitkäksi, vaan heitä ryhdyttiin palauttamaan Neuvostoliittoon jo vuonna 1944. Palautettujen kokonaismäärä oli noin 56 000. Useimmat Suomeen jääneistä hakeutuivat Ruotsiin pakkosiirtojen pelossa. (Flink 2010.) Sodan jälkeen ulkomaalaisten määrä vakiintui noin 10 000:een (Leitzinger 2008, 101).

Ulkomaalaistilastot ovat sotaa seuraavan vuosikymmenen ajalta epäluotettavia. Epätietoisuutta Suomen ja Ruotsin välisestä muutosta lisäsi Pohjoismaiden passivapaus, joka astui voimaan vuonna 1952. Tilastokeskuksen mukaan ulkomaalaisten määrä oli noin 11 000 vuonna 1950 ja kasvoi vain

tuhannella kahdessakymmenessä vuodessa (Väestö 2010). Suurimmat ulkomaalaisryhmät (pl. ruotsalaiset) olivat Länsi-Saksasta, Yhdysvalloista ja Britanniaista. Kesti vuoteen 1991 ennen kuin ulkomaalaisten määrä Suomessa ylitti itsenäisyyden alkuaikojen tason (Leitzinger 2008, 105-111).

Sodanjälkeinen siirtolaisuus

Heti sodanjälkeisenä aikana Suomesta oli vaikea muuttaa ulkomaille. Matkustaminen oli vaivalloista ja jopa ulkomaanvaluutan saanti oli vaikeaa. Kun siirtolaisuus taas tuli mahdolliseksi osa sotaa käyneestä sukupolvesta lähti vanhaa mallia seuraten Pohjois-Amerikkaan, erityisesti Kanadaan, jotkut jopa Australiaan. Useimmat lähtijöistä suuntasivat kuitenkin lähemmäs, Ruotsiin. Sodan jälkeen Ruotsiin muutto kasvoi tasaisesti 1950-luvun alkupuolelle asti, jonka jälkeen se vaihteli suhdanteiden mukaan. 1960-luvusta tuli suuri ruotsinsiirtolaisuuden vuosikymmen, joka päättyi yli 80 000 suomalaisen maastamuuttoon kahden vuoden aikana ja Suomen väkiluvun hetkelliseen laskuun. Kesti 1980-luvulle asti ennen kuin muutto pysyvästi tasaantui noin 5000 vuosittaiseen muuttajaan kumpaankin suuntaan. Seuraavalla vuosikymmenellä muuttajien määrä laski noin 3000:een vuodessa. Suomessa syntyneiden määrä Ruotsissa oli korkeimmillaan vuonna 1980, runsaat 250 000, mutta paluumuutto oli huomattava ja vuonna 2009 suomensyntyistä väkeä oli Ruotsissa enää runsaat 172 000. Jos ruotsinsuomalaisten Ruotsissa asuvat toisen ja kolmannen polven jälkeläiset lasketaan mukaan, heidän lukunsa on 650 000 (SCB/SR).

Eräs osasy syy Ruotsiin muuttoon taloudellisten tekijöiden lisäksi oli suurten sodanjälkeisten ikäluokkien tulo työikään. Kaikki tämän ikäluokan siirtolaiset eivät kuitenkaan suunnanneet Ruotsiin, vaan monet nuoret katselivat kauemmas Eurooppaan. Harvalukuiset pienet suomalaisyhteisöt ympäri Euroopan saivat yllätyksekseen lisävahvistusta kun nuoria muutti Saksaan, Britanniaan ja Sveitsiin ja muihin maihin opiskelemaan, töihin ja avioliittoon. Vuosina 1924–1944 Eurooppaan oli virallisten tilastojen mukaan muuttanut noin 1 800 Suomen kansalaista (Ruotsi ja Neuvostoliitto pois lukien), mutta toisen maailmansodan jälkeen (1945–2009) määrä oli noin 120 000 (Korkiasaari 2008, 15).

Tämä muutto poikkesi perinteisestä siirtolaisuudesta monin tavoin; muuttajilla oli parempi koulutus kuin muilla siirtolaisilla, suurin osa heistä

oli naisia ja muutto oli kaksivaiheinen, maaseudulta kaupunkeihin ja sieltä ulkomaille, kun perinteinen siirtolaisuus oli lähtöisin suoraan maaseudulta (Björklund 2008, 12). Samalla kun muutto Pohjoismaiden ulkopuoliseen Eurooppaan kasvoi voimakkaasti, muutto Ruotsiin väheni. Suomen liittyminen Euroopan unionin jäseneksi teki osaltaan muuttamisen helpommaksi ja Ruotsin osuus Suomen maastamuutosta putosi vuosien 1980 ja 2006 välillä 79:stä alle 28 prosenttiin samalla kun muun Euroopan osuus kasvoi 14:sta noin 53 prosenttiin. Siirtolaisuus Pohjois-Amerikkaan ja Aasian maihin elpyi myös jonkin verran. (Korkiasaari 2008, 17.) Muutto on jatkunut samansuuntaisena vuoden 2006 jälkeen, Ruotsi on 2000-luvulla houkutellut alle 3000 muuttajaa vuodessa, Pohjoismaiden ulkopuolinen Eurooppa noin 6000. Voidaan sanoa, että Euroopan yhdentyminen ja kansainvälistymiskehitys on tehnyt Eurooppaan muutosta arkipäiväisen ilmiön, samalla tavalla kuin Ruotsiin muutosta 1960- ja 1970-luvuilla.

Maahanmuuton aika

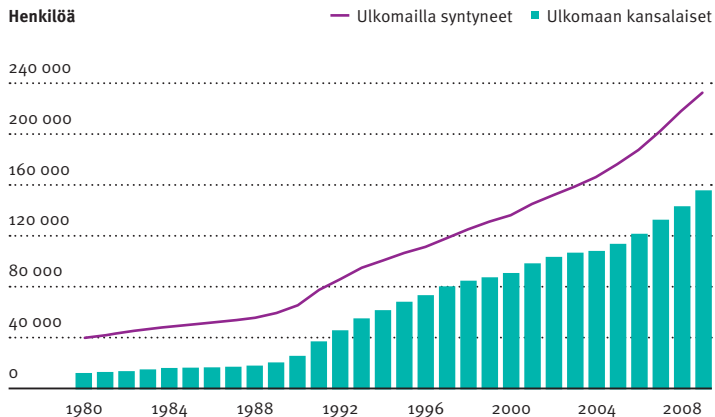
Vielä vuonna 1987 suomalaisten osuus tulomuuttajista oli noin 70 prosenttia. 1990-luku merkitsi muuttoliikkeiden uutta vaihetta. Maastamuutto ja suomalaisten paluumuutto väheni väliaikaisesti taloudellisen laman myötä samalla kuin maahanmuutto kasvoi voimakkaasti. Taustalla oli vuonna 1990 inkeriläisille luvattu paluumuuttajan asema ja turvapaikanhakijoiden määrän lisääntyminen. Ulkomaalaisten määrä yli kolminkertaistui noin 25 000:sta noin 90 000:een vuoteen 2000 mennessä. Vuonna 2009 ulkomaan kansalaisten määrä Suomessa oli melkein 156 000. Ulkomaalaistaustaisia on huomattavasti enemmän, koska kansalaistamisia on ollut paljon (Tilastokeskus 2010).

Venäläiset ovat muodostaneet suurimman ulkomaalaisryhmän koko 2000-luvun ajan. Toiseksi eniten Suomessa asuu virolaisia, ja kolmannella sijalla ovat ruotsalaiset, joista suu-

”Vaikka ulkomaalaisten prosentuaalinen lisäys on ollut voimakasta, Suomen ulkomaalaisväestö on kansainvälisesti verrattuna vieläkin pieni”

KRISTER BJÖRKLUND

Suomen ulkomaalaisväestö 1980-2009



Lähde: Väestötillastot (Tilastokeskus ja Väestörekisterikeskus)

rin osa on suomalaisia paluumuuttajia. Kymmeneen suurimpaan kansalaisuusryhmään kuuluvat somalialaiset, jotka ovat tulleet maahan turvapaikanhakijoina, muut ryhmät ovat kiinalaiset, thaimaalaiset, saksalaiset, turkkilaiset, britit ja irakilaiset (Väestö 2010). Vaikka ulkomaalaisten prosentuaalinen lisäys on ollut voimakasta, Suomen ulkomaalaisväestö on kansainvälisesti verrattuna vieläkin pieni.

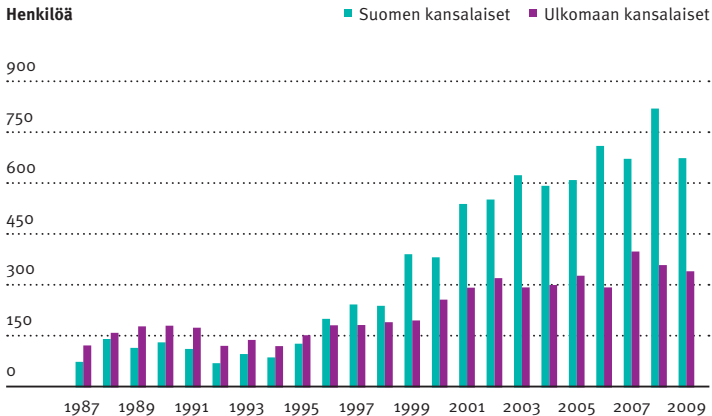
Vuosina 2006-2009 suomalaisten paluumuuttajien osuus kaikista maahanmuuttajista on silti ollut runsas neljännes, muista EU-maista tulee toinen neljännes. Toisin sanoen yli puolet muuttajista on EU-kansalaisia, joiden liikkuminen EU:n sisällä on täysin vapaata. Suuri osa heistä tulee ennalta sovittuun työpaikkaan. (Myrskylä 2010.)

Muualta Euroopasta on muutettu Suomeen mitä moninuisimmista syistä, pääimmäisenä työ ja opiskelu, mutta yhä useammalla parisuhteen solmiminen on ollut tärkein syy. Suomessa syntyneillä miehillä oli 30 200 ulkomailla syntynyttä vaimoa vuonna 2008 ja vastaavasti naisilla 26 300 ulkomailla syntynyttä miestä. Miehet hakevat puolisonsa lähinnä naapurimaista, entisen Neuvostoliiton alueelta (10 100), ja Ruotsista (8000). Thaimaalaisia puolisoita on lähes 2600. Naisten puolisoista suurin osa on Ruot-

sista (7900) ja entisestä Neuvostoliitosta (1900). (Tilastokeskus 2009.)

Eurooppalaisista maahanmuuttajista suurin osa tulee lähialueilta, Vi-
rosta, Venäjältä ja Ruotsista. Saksasta ja Englannista on tullut seuraavaksi
eniten. Nämä ovat Suomelle perinteisesti tärkeimpiä kauppakumppaneita,
ja näihin on aikojen kuluessa myös muuttanut eniten suomalaisia. Kuviossa
3 on esitetty suomalaisten ja ulkomaalaisten tulomuutto Britanniasta. Tämä
esimerkki kuvastaa korostetusti Suomen EU-integraatiota ja kansainvälisty-
mistä – suomalaisten paluumuutto on vaihtunut muuksi maahanmuutoksi.
Samanlainen kehitys on nähtävissä monen muun Euroopan maan kohdalla.
Muuttotilasto ei tosin kerro mitään Suomessa oleskelun pysyvyydestä, eikä
muuton syistä.

Muuttoliike Britanniasta Suomeen 1987-2009



Lähde: Väestötilastot, Tilastokeskus

Siirtolaisuus Suomen rajojen yli on muuttanut muotoaan. Työntö- ja vetote-
kijöiden merkitys ei ole sama kuin ennen 1980-lukua. Amerikkaan ja Ruot-
siin muutettiin työn ja paremman elämän toivossa kun Suomi ei pystynyt
sitä tarjoamaan. 1980-luvun jälkeisen maastamuuton – erityisesti Euroop-



paan muuton - takana oli mitä moninaisimpia tekijöitä. Siirtolaisuusinstituutin kyselytutkimusten mukaan tärkein yksittäinen Eurooppaan muuton motiivi 1980-luvulla liittyi ihmissuhteisiin, erityisesti avioitumiseen. Seuraavaksi tärkein oli työ, ja sen merkitys on myöhemmin korostunut muuton syyinä (Korkiasaari 2008, 21-22).

Olisi mielenkiintoista tietää, onko suomalaisten siirtolaisten keskittyminen tiettyihin maihin vaikuttanut näistä maista Suomeen suuntautuneeseen muuttoon. Avioliittosiirtolaisuuden ja toisen siirtolaissukupolven osalta tietysti on vaikuttanut, mutta ei ole kovin kaukaa haettava, että sillä olisi laajempaakin merkitystä muuttoliikkeille. Myös suomalaisten siirtolaisten tilanne kohdemaassa on saattanut vaikuttaa kyseisestä maasta lähteneiden siirtolaisten tilanteeseen Suomessa ja päinvastoin. Sveitsi on tässä hyvä esimerkki; jo 1900-luvun alkupuoliskolla sveitsinsuomalaisten oikeudet oli kytetty sveitsiläisten oikeudelliseen asemaan Suomessa. 1960-luvulla muuttoliike Sveitsin ja Suomen välillä molempiin suuntiin oli yhteydessä toisiinsa (Björklund 1998).

Suomen kansainvälistyminen on monen tekijän tulosta. Siirtolaisilla on ollut ja on tulevaisuudessaakin tässä keskeinen osa. Maastamuuttajat ovat kautta aikojen vieneet suomalaista kulttuuria ja suomalaisia taitoja ulkomaille. Paluumuuttajat ovat tuoneet vaikutteita ja innovaatioita ulkomailta Suomeen. Suomeen tulleet ulkomaalaiset ovat kautta aikojen toimineet vastaavasti Suomessa. Tämä on ollut kaikille eduksi.

Lähteet

Aamulehti 18.6.2010.

Björklund K (2008) Johdanto. Teoksessa Björklund K, Koivukangas O (toim.) Suomalaiset Euroopassa. Suomalaisen siirtolaisuuden historia 6. Turku: Siirtolaisuusinstituutti.

Engman M (2005) Suureen Itään. Suomalaisen siirtolaisuuden historia 5. Turku: Siirtolaisuusinstituutti.

Flink T (2010) Kotiin karkotettavaksi. Inkeriläisen siirtoväen palautukset Suomesta Neuvostoliittoon 1944-1955. Helsinki: SKS.

Kero R (1996) Suureen Länteen. Siirtolaisuus Suomesta Pohjois-Amerikkaan. Suomalaisen siirtolaisuuden historia 1. Turku: Siirtolaisuusinstituutti.

Koivukangas O. (2008) Suomalaisen siirtolaisuuden koko kuva. Teoksessa Björklund K, Koivukangas O (toim.) Suomalaiset Euroopassa. Suomalaisen siirtolaisuuden historia 6. Turku: Siirtolaisuusinstituutti.

Korkiasaari J (1989) Suomalaiset maailmalla. Suomen siirtolaisuus ja ulko-suomalaiset entisajoista tähän päivään. Turku: Siirtolaisuusinstituutti.

Korkiasaari J Söderling I (2007) Muuttoliike. Teoksessa Koskinen S. ym (toim) Suomen väestö. Gaudeamus, Helsinki University Press.

Korkiasaari J (2008) Yleiskatsaus. Teoksessa Björklund K, Koivukangas O (toim.) Suomalaiset Euroopassa. Suomalaisen siirtolaisuuden historia 6. Turku: Siirtolaisuusinstituutti. Leitzinger A (2008a) Ulkomaalaispolitiikka Suomessa 1812-1972. Helsinki: East-West Books.

Leitzinger A (2008b) Ulkomaalaiset Suomessa 1812-1972. Helsinki: East-West Books.

Mykkänen J (1998) *Maastamuuttomaasta maahanmuuttomaaksi. Toimintaympäristön muutoksesta kahden erillisen neuvottelukunnan yhdistymiseen. Työhallinnon julkaisu nro 196.*

Myrskylä P (2010) *Maahanmuutossa suuria vuosivaihteluita.*
http://www.stat.fi/artikkelit/2010/art_2010-07-09_001.html?s=0

Nevalainen P (1989) *Inkeriläinen siirtoväki Suomessa 1940-luvulla. Helsinki: Otava*

SCB/SR/Sisuradio (2009)
<http://sverigesradio.se/cgi-bin/sisuradio/nyheter/artikel.asp?artikel=2797781>

Tarkiainen K (2000) *Suomalaiset Ruotsissa keskiajalta 1930-luvulle. Teoksessa Korkiasaari J, Tarkiainen K (2000) Suomalaiset Ruotsissa. Suomalaisen siirtolaisuuden historia 3. Turku: Siirtolaisuusinstituutti.*

Tilastokeskus. *Perheet 2008. SVT/Väestö 2009. Väestötilastot.*
<http://www.stat.fi>

Tarkiainen K (1993) *Finnarnas historia i Sverige 2. Inflyttarna från Finland och de finska minoriteterna under tiden 1809-1944. Helsingfors: SHS/NM.*

Tuomi-Nikula O (2008) *Saksa. Teoksessa Björklund K, Koivukangas O (toim.) Suomalaiset Euroopassa. Suomalaisen siirtolaisuuden historia 6. Turku: Siirtolaisuusinstituutti.*

Studenthuset 0401 7B Sörnäinen Pasila Sörnäs Böle

Ylioppilastalo 0401

4	4T	7B



Suomen ikärakenteen muutos työvoiman saatavuuden ja huoltosuhteen haasteena

MATTI LIUKKO

Tilastokeskuksen väestöennuste 2009–2060

Suomen väkiluvun kasvu jatkuu myös tulevaisuudessa. Maamme väkiluku ylittää 6 miljoonan asukkaan rajan vuonna 2042, jos väestökehitys jatkuu nykyisen kaltaisena, ilmenee Tilastokeskuksen tuoreesta väestöennusteesta. Ennuste perustuu havaintoihin syntyvyyden, kuolevuuden ja muuttoliikkeen menneestä kehityksestä.

Väestöennuste on laadittu koko maan osalta vuoteen 2060 ja alueittain vuoteen 2040 asti. Väestöennusteessa oletetaan, että syntyvyys ja muuttovoitto ulkomailta pysyvät havaitulla tasolla ja kuolevuuden aleneminen jatkuu havaitun kaltaisena. Ennusteen mukaan vuonna 2034 vuotuinen kuolleiden määrä ylittää syntyneiden määrän, mutta nettomaahanmuuton oletetaan pitävän väestönkasvua yllä vielä sen jälkeen. Vuotuiseksi netto-maahanmuutoksi on oletettu 15 000 henkeä.

Yli 65-vuotiaiden osuuden väestöstä arvioidaan nousevan nykyisestä 17 prosentista 27 prosenttiin vuoteen 2040 ja 29 prosenttiin vuoteen 2060 mennessä. Työikäisten (15-64-vuotiaiden) osuus väestöstä pienenee nykyisestä 66 prosentista 58 prosenttiin vuoteen 2040 ja 56 prosenttiin vuoteen 2060 mennessä. Työikäisten määrä alkaa vähentyä vuonna 2010, jolloin sotien jälkeiset suuret ikäluokat siirtyvät eläkeikään.

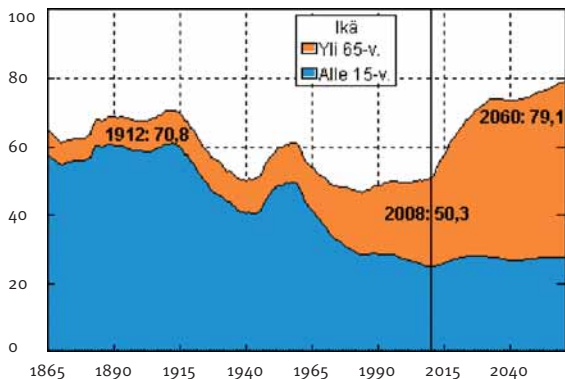
Syntyneiden ja lasten määrät pysyvät käytännössä vakiona, koululaisten ja opiskelijoiden määrässä tapahtuu pientä laskua, työikäisten määrässä tapahtuu laskua ja ikäihmisten määrä lisääntyy radikaalisti. Ikäihmisten määrä kasvaa vuoteen 2020 mennessä 40 % ja yli kaksinkertaistuu vuoteen 2040 mennessä.

Väestöllinen huoltosuhte eli lasten ja eläkeikäisten määrä sataa työikäistä kohden nousee nopeasti lähitulevaisuudessa. Väestöllinen huolto-

suhde oli vuoden 2008 lopussa 50,3. Ennusteen mukaan vuonna 2016 huoltosuhde olisi 60,4 ja nousisi 70,5:een vuoteen 2026 mennessä. Vuonna 2060 väestöllinen huoltosuhde olisi 79,1. Väestöllisen huoltosuhteen kehitys on kuvattu kuvassa 1.

Väestöllinen huoltosuhde 1865–2060

Lapsia ja eläkeläisiä 100 työkäistä kohti



Eläkeikäisten eli 65 vuotta täyttäneiden ja tätä vanhempien määrä lähes kaksinkertaistuu nykyisestä 905 000:sta 1,79 miljoonaan vuoteen 2060 mennessä. Yli 85-vuotiaiden osuuden väestöstä ennustetaan nousevan viime vuodenvaihteen 2 prosentista 7 prosenttiin ja heidän määränsä nykyisestä 108 000:sta 463 000:een.

Seuraavan kymmenen vuoden aikana Suomen ikärakenne muuttuu nopeasti ja yli 65-vuotiaiden osuus väestöstä alkaa nousta voimakkaasti. Alla olevassa taulukossa on kuvattu ikäluokkien koossa tapahtuva muutos.

Taulukko 1. Suomen ikäluokkien muutos 2010-2020
(lähde tilastokeskuksen väestöennuste).

Vuosi	Ikäluokka						
	Ikäluokat yhteensä	0 - 14	15 - 64	65 -	0 - 14 %	15 - 64 %	65 - %
2010	5 378 165	886 705	3 547 475	943 985	16.5	66.0	17.6
2020	5 635 938	937 331	3 408 464	1 290 143	16.6	60.5	22.9

Jos maan sisäinen muuttoliike jatkuu samanlaisena kuin viimeisenä viitenä vuotena, Etelä-Savon väkiluku pienenee vuoteen 2030 mennessä 8 prosenttia nykyisestä. Seuraavaksi eniten eli kuudella prosentilla väestö vähenee ennusteen mukaan Kainuun maakunnassa. Suhteellisesti eniten väkiluvun ennustetaan kasvavan Ahvenanmaan, Itä-Uudenmaan ja Uudenmaan maakunnissa. Niiden väkiluku olisi vuonna 2030 noin 20 prosenttia nykyistä suurempi.

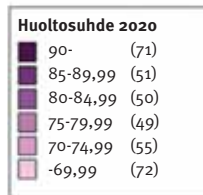
Alla olevassa kuvassa on kuvattu ennakoitu huoltosuhte alueittain. Tummennetut alueet ovat muuttotappioalueita, joiden väestö on yhä ikääntyneempää ja vaaleammalla merkityt alueet ovat muuttovoittoalueita, joihin nuorempi väestö muuttaa kasvukeskuksiin.

Väestöllinen huoltosuhte 31.12.2020

KUNNAT 2009. VÄESTÖENNUSTE 2009

Väestöllisessä huoltosuhteessa verrataan lasten ja vanhuseläkeläisten määrää työikäisen väestön määrään

Koko maa 65,3%

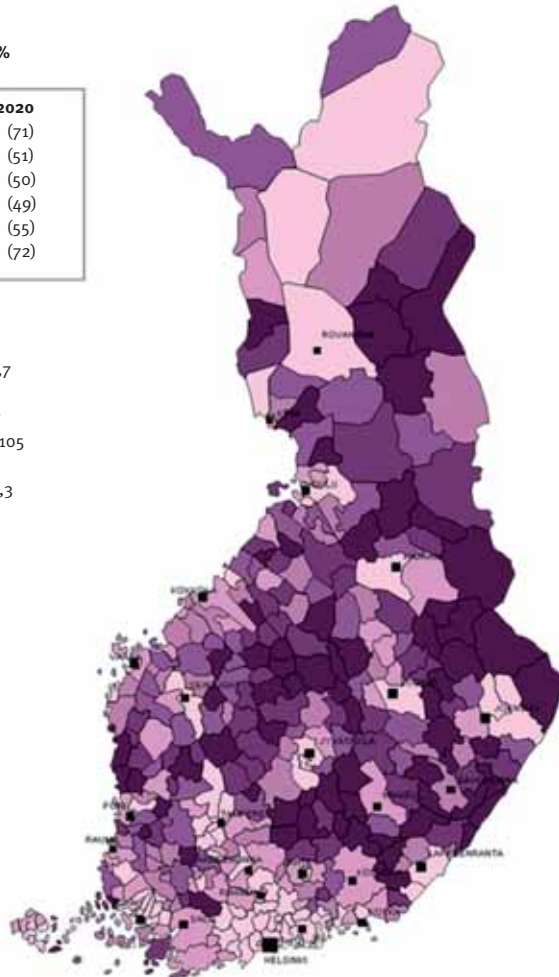


Eniten:

Kivijärvi 116,4
 Kuhmoinen 113,7
 Luhanka 114,8
 Padasjoki 103,7
 Pelkosenniemi 105
 Pielavesi 107,4
 Rautavaara 109,3
 Pello 103,6
 Valtimo 105,4
 Vesanto 103,3

Vähiten:

Helsinki 47,8
 Tampere 52,7
 Espoo 53,7
 Oulu 54,2
 Vantaa 54,4
 Turku 55,5
 Järvenpää 56,4
 Jyväskylä 57,0
 Jomala 59,7
 Vaasa 59,3



Tilastokeskuksen väestöennusteet perustuvat havaintoihin syntyvyyden, kuolevuuden ja muuttoliikkeen menneestä kehityksestä. Niitä laadittaessa ei oteta huomioon taloudellisten, sosiaalisten eikä muiden yhteiskunta- tai aluepoliittisten päätösten mahdollista vaikutusta tulevaan väestökehitykseen. Laskelmat ilmaisevat lähinnä sen, mihin väestökehitys johtaa, jos se jatkuu nykyisen kaltaisena. Niitä ei siis tule tulkita vääjäämättä toteutuvana kehityksenä. Väestöennusteen tehtävä on tarjota päättäjille työkaluja sen arvioimiseksi, tarvitaanko toimia, joilla kehitykseen voidaan vaikuttaa.

Väestöennuste ja työvoiman saatavuus ja tarve

Nuorisoikäluokkien pientyessä ja samanaikaisesti työvoiman siirtyessä eläkkeelle uutta työvoimaa ei ole riittävästi tarjolla. Valtakunnan tasolla on esitetty erilaisia ennusteita, joissa on arvioitu työvoimatarpeita julkisella ja yksityisellä sektorilla. Joissakin arvioissa julkinen sektori jo yksinään työllistäisi 2010 – 2020 n. 75 % kaikesta markkinoille tulevasta työvoimasta. Tällöin yksityisen sektorin työvoimatarpeista voitaisiin täyttää vain 25 %, mikäli turvaututtaisiin vain suomalaisen työvoimaan. Tällä hetkellä 2,5 miljoonaa suomalaista on töissä ja heistä yli 650 000 julkisella sektorilla. Talouskasvun toivotaan johtavan yli 200 000 uuden työpaikan syntymiseen vuoteen 2020 mennessä. VATT on arvioinut, että sosiaali- ja terveydenhuoltoon tarvitaan 80 000 henkilöstön lisäys vuoteen 2020 mennessä. Ilman talouskasvua sosiaaliturva on uhattuna ja talouden kasvu voi nopeasti johtaa työvoimapulaan.

KEVA:ssa on arvioitu, että jos nykyinen huoltosuhde haluttaisiin säilyttää, Suomessa tarvittaisiin vuoteen 2020 mennessä yli 800 000 työikäistä ihmistä lisää. Maahan muuttajien nykyisen noin 15 000 vuosittaisen tulijan määrän tulisi moninkertaistua. Maahan muuttavan työvoiman vaihtoehdona on suomalaisten työurien pidentäminen. KEVAN mukaan kunta-alalta siirtyä eläkkeelle 322 000 henkeä vuoteen 2030 mennessä. Se on kaksi kolmasosaa nykyisestä kunnallisesta henkilöstöstä. Suurin poistuma on vuosina 2014 ja 2015. Poistuma painottuu itäiseen ja pohjoiseen Suomeen. Suomen Kuntaliiton tilastoyksikkö on Uusi Kunta 2017 -hankkeessa arvioinut, että eläkeikä tulisi nostaa 72 vuoteen jo vuonna 2020 jos Suomen työikäinen väestö ei muuten lisäänty.

Suomalaisia lähtee eläkkeelle vuodesta 2010 eteenpäin noin 100 000



vuodessa.. Työmarkkinoille tulevat nuoret ikäluokat ovat kooltaan noin 60 000. Koko ikäluokka ei ole työvoimana käytettävissä. Vuonna 2008 työllisyysaste oli 70 %. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan uusimmassa julkaisussa tavoitteeksi on asetettu 65 – 70 %:n työllisyysaste, joka käytännössä merkitsisi täystyöllisyyttä. Lyhyellä tähtämellä talouslama auttaa siihen, ettei suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen johda hallitsemattomaan työvoimapulaan. Pidemmällä tähtämellä talouden kasvun pysyminen hitaana johtaa julkisen talouden alijäämään ja sosiaalijärjestelmän rahoituskriisiin. Talouden palaaminen lamaa edeltävälle tasolle voi johtaa nopeasti työvoimapulaan varsinkin kasvukeskusten ulkopuolella.

Työvoimatarpeen arviointi ja ennusteiden laatiminen luotettaviin tilastoihin ja tietoihin perustuen on vaikeaa. Kunta-alan eläkepoistuma on suuri ja erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tarve suuri eläkepoistumasta ja hoivan tarpeen kasvusta johtuen. Työvoiman poistuman mitoitus pelkästään kuolleisuuteen, työkyvyttömyyteen ja eläkkeelle jäämiseen pohjautuen ei anna todellista kuvaa koko poistuman määrästä. Muita määriä

kasvattavia tekijöitä ovat erityisesti työvoiman liikkuvuuteen vaikuttavat seikat, kuten muille aloille siirtyminen, muuttoliike ja muille työssäkäyntialueille siirtyminen, tilapäiset ”poissaolot” työmarkkinoilta jne. Lisäksi erityisesti sosiaali- ja terveysalalla lisääntyvä kilpailu osaavasta työvoimasta saattaa edellä mainittujen tekijöiden lisäksi kasvattaa poistumaa merkittävästi. Organisaatiokohtaisia ja myös alueellisia rekrytointistrategioita laadittaessa niihin on sisällytettävä myös laajempi arvio poistumista ja niihin vaikuttavista tekijöistä. Pelkän optimismin varaan rakentaminen ei tiukkeinevan työvoimakilpailun olosuhteissa riitä.

Väestön ikääntyminen on Suomessa kansainvälisesti verrattuna nopeaa. Väestön ikärakenne painottuu vanhempiin ikäryhmiin ja hyvin iäkkäiden osuus väestöstä kasvaa. Työikäisen väestön määrä kääntyy selvään laskuun 2010-luvun alussa. Kun eläkeläisten määrä kasvaa ja eläkkeellä oloaika pitenee, eläkemenojen kasvu kiihtyy 2010-luvulla. Eläkejärjestelmien kestävä rahoitus on vaikeuksissa, ellei työelämässä jatketa nykyistä pidempään. Myös sosiaali- ja terveyspalvelujen tarve kasvaa. Se ei kasva samassa suhteessa vanhusväestön lisääntymisen kanssa, sillä väestön terveys ja toimintakyky ovat jatkuvasti parantuneet ja ikääntyneet selviytyvät entistä vanhemmiksi terveinä ja omatoimisina. Hoivan tarve lisääntyy voimakkaammin vuoden 2020 jälkeen, jolloin hyvin iäkkäitä alkaa olla paljon. Pitkäaikaishoivan tarve lisääntyy. Terveysmenot kasvavat ikärakenteen muuttuessa, joskin suurin osa sosiaali- ja terveysmenojen kehityksestä johtuu muista tekijöistä. Tilastokeskuksen väestöennusteen mukaan työvoimapula ja huoltosuhteen ongelmat kasautuvat itäiseen ja pohjoiseen Suomeen. Työikäisen väestön muuttaessa kasvukeskuksiin on vaarana, että joillakin alueilla ja kunnissa jäljellä oleva työikäinen väestö ei riitä turvaamaan paikalle jäävän vanhenevan väestön palveluja.

Julkisen talouden kehitys

Sosiaali- ja terveysministeriön arvion mukaan julkisen talouden näkymät ovat muihin kehittyneisiin maihin verrattuna hyvät. Pidemmällä aikavälillä julkistalouden paineet kasvavat väestön ikääntymisen ja työvoiman vähene-
misen vuoksi. Valtiontalouden ennakoidaan olevan hieman alijäämäinen.

Kuntataloutteen syntyneen vakavanlaatuisen rahoitusvajeen arvioidaan korjautuvan hitaasti. Suomen Kuntaliiton arvion mukaan kuntatalouden

kestävyyssvaje uhkaa kohota 850 miljoonaan euroon vuonna 2011. Tämän estämiseksi kuntien tulisi pienentää menojen kasvua 350 miljoonaa euroa ja ensi vuoden jälkeen kasvu saisi olla korkeintaan 2,5 % vuodessa. Valtion tulisi osallistua kuntapalvelujen pelastamiseen lisäämällä kuntien tuloja 500 miljoonalla eurolla. Jos toimintamenot kasvavat nykyistä 4,5 % vuosittaista kasvuvauhtia ajautuu kunnallinen palvelujärjestelmä kriisiin. Kuntatalouden alijäämä kasvaisi vuoteen 2013 mennessä 8 miljardia euroa vuodessa ja kuntien lainakannat nousisivat hallitsemattomasti.

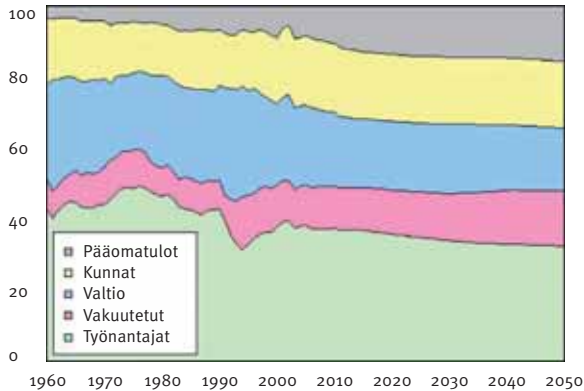
Valtion taloudellinen tutkimuslaitos on arvioinut, että ikääntymisen aiheuttaman sosiaali- ja terveysmenojen kasvupaine on 6,5 % vuodessa seuraavan kahdenkymmenen vuoden ajan. Sosiaali- ja terveysmenot ovat kaksi kolmasosaa kuntien vuosittaisista käyttömenoista. Jos kuntien muut menot eivät kasva lainkaan riittää tarpeen mukainen sosiaali- ja terveydenhuollon turvaamiseksi 4,5 % kuntien menojen kasvu vuodessa. Toisin sanoen koulutuksen ja teknisen toimen menot eivät voi kasvaa lainkaan. Tämä merkitsisi menojen karsimista näillä toimialoilla, koska pelkästään palkkojen nousu aiheuttaa pienimmillään noin 2 %:n menojen kasvun vuodessa.

Sosiaali- ja terveysministeriön arvion mukaan vuonna 2005 sosiaalimenojen suhde BKThen oli runsaat 27 prosenttia, mikä on lähellä EU-maiden keskiarvoa. Ikääntymiseen liittyvät julkiset menot alkavat kasvaa 2010-luvun vaihteessa, joskin voimakkaampi kasvu ajoittuu vasta myöhemmille vuosille. Työikäisen väestön määrän kääntyminen laskuun merkitsee kuitenkin jo lähivuosina kansantalouden kasvuedellytysten ja julkisen talouden rahoitusmahdollisuuksien heikkenemistä. Rahoitusnäkyimiä helpottavat eläkeuudistukset, työeläkkeiden osittainen rahastointi ja kansalaisten terveydentilan paraneminen. Julkisen talouden kestävä rahoitus riippuu tulevaisuudessa keskeisesti työurien pidentymiseen.

Sosiaali- ja terveysmenojen rahoituksen kehitys

Sosiaali- ja terveysministeriön arvion mukaan sosiaalimenojen rahoituksen suurin muutos kohdistuu vakuutettujen rahoitusosuuteen. Työnantajien osuus sen sijaan alenee maltillisesti. Kuntien ja valtion rahoitusosuudet säilyvät varsin vakaina. Valtion osuus on laskenut selvästi 1990-luvun tasosta. Eläkerahastojen tuoton osuus vahvistuu. Tulevien vuosien rahastopolitiikka vaikuttaa merkittävästi työeläkemaksujen tasoon.

Sosiaalimenojen rahoitusrakenne vuosina 1960-2004 sekä projektio vuoteen 2050, prosenttia



Tilastokeskuksen ennusteen mukaan sosiaali- ja terveysten ns. peruslaskelman arvio pohjautuu nykyisen lainsäädännön mukaiseen menokehitykseen. Perusoletuksina ovat tuottavuuden hidastuva kasvu 2,2 prosentista 1,75 keskimäärin 1,9 prosenttia vuodessa. Bruttokansantuotteen volyymin kasvuoletuksena on keskimäärin 1,8 prosenttia vuodessa. VTT:n arvioihin 6,5 %:n tarvekioiduista menojen kasvusta verrattuna tilastokeskuksen ennuste johtaa siihen, että sosiaali- ja terveydenhuollossa pitää karsia nykyisistä palveluista noin 4 %:n vuodessa tai tehostaa toimintaa saman verran. Työttömyysasteen oletetaan alenevan 5 prosenttiin 2010-luvulla. Sosiaali- ja terveysmenot kasvavat suhteessa bruttokansantuotteeseen, joskaan ei merkittävästi vielä vuoteen 2015 mennessä. Työeläkemenojen osuus kohoaa, mutta tämän kohoamisen lähes kompensoi kansaneläkemenojen, työttömyysturvamenojen, työtulovakuutuksen ja muiden toimeentuloturvan menojen bruttokansantuoteosuuden pieneneminen. Vuoteen 2030 mennessä sosiaali- ja terveysten suhde bruttokansantuotteeseen kohoaa noin kolme prosenttiyksikköä. Palkkasummaan suhteutettuna osuus on kaksinkertainen. Menokasvua hillitsevät toimenpiteet on käynnistettävä lähivuosina, jotta ne olisivat tehokkaita jo ennen vuotta 2015.

Sosiaali- ja terveysministeriön arviot sosiaali- ja terveysten tulevas-

ta kehityksestä poikkeavat toteutuneista sosiaali- ja terveystalvelujen menojen vuosittaisesta noususta. Syitä on monia. Suomalaisten odotetaan elävän yhä terveempinä ja toimintakykyisempinä yhä vanhemmiksi. Samalla on huomioitava, että myös vammaisten ja muista syistä aiemmin lyhyempään eliniän odotteeseen perustava oletus on muuttumassa. He elävät entistä pidempään, mutta tarvitsevat erilaisia hoivatalveluja jokapäiväisestä elämästä selvitäkseen.

Ikääntyminen vaikuttaa eniten sosiaali- ja terveystalvelujen kehitykseen. Yli 65-vuotiaat käyttävät kaksi kolmasosaa sosiaali- ja terveydenhuollon resursseista. Koska ikäihmiset käyttävät useita terveydenhuollon talveluja muita ikäryhmiä enemmän, kasvaa talvelujen kysyntä väestönkasvua nopeammin.

Demografisten tekijöiden lisäksi vaikuttavat kansantautien lisääntyminen (sydän- ja verisuonitaudit, tyyppiin 2 diabetes, dementia, masennus, alkoholisairaudet) sekä piilevä tarve, joiden yhteisvaikutus voi olla demografisten tekijöiden luokkaa. Talveluiden tarpeen ja niiden edellyttämien sosiaali- ja terveystalveluiden käyntimäärien voidaan olettaa kasvavan puolitoistakertaisiksi, jos talveluita tarjotaan väestölle nykyisen mallin mukaisesti.

Väestökasvun, ikääntymisen ja kansantautien kasvun perusteella voidaan ennustaa sosiaali- ja terveystalveluiden kysynnän voimakasta kasvua (20 - 25 % vuoteen 2020 mennessä). Tämä edellyttäisi talvelutarjonnan sekä henkilökunnan vastaavaa kasvua.

- Tilastokeskuksen väestöennusteen (Tilastokeskus 2007) mukaan ikääntyvien määrä lähtee nousuun 2010-luvulla.
- Vuonna 2010 yli 65-vuotiaita arvioidaan olevan 943 985 ja vuonna 2020 1 290 143. Lisäys on kymmenessä vuodessa 346 158 henkilöä eli kasvu on 36.6 prosenttia.
- Vuonna 2010 yli 75-vuotiaita arvioidaan olevan 437 236 ja vuonna 2020 571 119. Lisäys on kymmenessä vuodessa 133 883 henkilöä eli kasvu on 30.6 prosenttia.

Sosiaali- ja terveystalveluministeriö on esittänyt tavoitteet ikääntyvän väestön hoidon tarpeen toteuttamiseen alla olevan kuvion mukaisesti.

Valtakunnallisina tavoitteina vuoteen 2012 mennessä on, että 75 vuotta täyttäneistä henkilöistä

- 91-92 prosenttia asuu kotona itsenäisesti tai kattavan palvelutarpeen arvioinnin perusteella myönnettyjen tarkoituksenmukaisten sosiaali- ja terveyspalvelujen turvin
- 13-14 prosenttia saa säännöllistä kotihoitoa
- 5-6 prosenttia saa omaishoidon tukea
- 5-6 prosenttia on tehostetun palveluasumisen piirissä
- 3 prosenttia on hoidossa vanhainkodeissa tai pitkäaikaisessa hoidossa terveyskeskusten vuodeosastoilla

Suurimmat kustannukset ja suurin henkilöstön tarve liittyy laitoshoitoon. Sosiaali- ja terveysministeriön tavoite, että vain 3 % asuu laitoshoidossa, näyttää ainakin tällä hetkellä hyvin haasteelliselta. Parhaimmillaan kunnissa on päästy siihen, että vain 5 % asuu pitkäaikaishoidon paikalla. Suomessa on kuntia joissa jopa 10 % yli 75-vuotiaista on hoidossa terveyskeskuksen vuodeosastolla tai vanhainkodissa. Jos lähtökohdaksi otetaan em. tavoite, Suomeen tarvitaan 6694 uutta pitkäaikaishoidon paikkaa vuoteen 2020 mennessä. Tämä perustuu oletukseen, että vain 5 prosenttia yli 75-vuotiaista asuu pitkäaikaishoidon hoivapaikalla.

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan henkilöstön tarve riippuu ennen kaikkea hoivan tarpeesta. Vuonna 2005 valtakunnallinen keskiarvo tehostetussa palveluasumisessa oli 0,46–0,55, vanhainkodeissa 0,52 ja terveyskeskusten vuodeosastoilla 0,66 hoitotyöntekijää asiakasta kohden. Edellä esitettyä henkilöstömitoitusta tulee korottaa vanhainkodeissa ja vanhainkotihoitoa korvaavissa tai täydentävissä tehostetuissa asumispalveluyksiköissä suhdeluvulla 0,1–0,2, jos hoidettavat asukkaat vaativat erityishoitoa, kuten vaikeasti dementoituneet, hoitoisuusmittausten perusteella paljon hoitoa vaativat henkilöt tai psykiatriset asukkaat. Samoin henkilökunnan koulutustausta ja muut tekijät, kuten ikärakenne sekä yksikön rakenteelliset piirteet voivat edellyttää henkilöstömäärän nostamista. Toimintayksikön ulkopuolisille tuottamia palveluja (esim. koti- ja ateriapalveluja) varten on varattava riittävät henkilöstöresurssit.

Sosiaali- ja terveysministeriön tavoitteen mukainen palvelurakenne aiheuttaa henkilöstön lisäyksen tarpeen. Noin 10 % yli 75-vuotiaista asuu muualla kuin kotonaan. Tilastokeskuksen väestöennusteeseen perustuen

voidaan arvioida, että Suomeen tarvitaan 14 000 hoitopaikkaa ja 7000 uutta hoitoalan työntekijää vuoteen 2020 mennessä. Näin tapahtuu, jos mitoitusperustana käytetään 0,5 työntekijää hoitopaikkaa kohden. Jos mitoituksen perusteena on 1 työntekijä hoitopaikkaa kohden, tarvitaan 14 000 uutta työntekijää pelkästään pitkäaikaishoidon tarpeisiin.

Kotihoidon piirissä olevat asukkaat ovat yhä huonokuntoisempia. Tämä näkyy selvästi esimerkiksi Suomen Kuntaliiton ja suurten kaupunkien tekemissä selvityksissä viimeisen kymmenen vuoden aikana. On arvioitu, että henkilöstöä tarvitaan vähintään 0,5 työntekijää hoidettavaa kohden, mutta jopa 0,8 työntekijän mitoitusarpeita on esitetty. Tämän perusteella voidaan arvioida, että yli 75-vuotiaiden kotihoitoon tarvitaan saman verran uusia työntekijöitä kuin hoivapaikkoihin liittyvään hoivaan.

Yhteenveto

Suomi ikääntyy nopeasti. Talouslama on ehkäissyt työvoimapulan syntymistä, vaikka eläkkeelle siirtyvien suomalaisten määrä on kasvamassa nopeasti. Talouskasvun nopeutuminen johtaa nopeasti työvoimapulaan. Talouskasvun käynnistyminen ja maan sisäinen muuttoliike korostaa huoltosuhteen ja työvoiman saatavuuden haasteita erityisesti itäisessä ja pohjoisessa Suomessa, sekä kasvukeskuksista kauempana olevissa kunnissa. Arviot ikääntyämisen vaikutuksista kuntien talouteen ja sosiaali- ja terveydenhuollon rahoitustarpeeseen ovat ristiriitaisia. Kuntien näkökulmasta julkisten palvelujen rahoitus kriisiytyy jo vuoteen 2015 mennessä, vaikka ikään-tyämisen vaikutukset alkavat vasta näkyä. Yhtä mieltä näytetään olevan siitä, että tarvitaan nopeita toimenpiteitä kunnan suomalaisten työurien pidentäminen ja työperäisen maahanmuuton lisääminen. Valtiovallan arviot julkisten palvelujen ja sosiaaliturvan rahoituksesta ovat optimistisiä verrattuna kuntien edustajien näkemykseen.

”Yli 75-vuotiaiden hoivapalvelujen toteuttamiseen tarvitaan noin 30 000 uutta työntekijää ja 14 000 uutta hoivapaikkaa vuoteen 2020 mennessä, vaikka palvelurakenteen tehostaminen onnistuisikin. Jos laitoshoidon vähentäminen ei onnistu, tarvitaan vielä enemmän henkilöstöä ja hoitopaikkoja.”

MATTI LIUKKO

Lähteet

Kuntapalvelujen pelastusohjelma. Suomen Kuntaliitto 10.2.2010.

Kuntatalous 3/2010. Suomen Kuntaliitto syyskuu 2010.

Kunta - Suomi 2017 hanke, Suomen Kuntaliitto.

Kunta-alan eläkepoistuma 2010 – 2030. Kuntien eläkevakuutus.

Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsaus 2006.

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:35.

Tehokkaampaan julkiseen talouteen: VATT 1998.

Tilastokeskuksen väestöennuste 2009 – 2060.

Tulevaisuuden voittajat – Hyvinvointivaltion mahdollisuudet Suomessa.

Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 5/2010.

Työvoiman tarve Suomen taloudessa vuosina 2010-2025. VATT tutkimukset 151, helmikuu 2010.

Valtiovarainministeriön kansantalousosaston kestävyysarvion päivitys 16.2.2010 (powerpoint tiedosto).



Terveydenhuollon työvoiman tarpeen ennakointi

SIMO MANNILA

Terveydenhuollon työvoimasta on pulaa lähes kaikissa maissa, ja kehitys on tässä suhteessa 1990-luvulta lähtien ollut pikemmin taantuvaa. Synnä pulaan on pidetty monia tekijöitä. Toisaalta terveydenhuollon palvelujen kysyntä on kasvanut lisääntyneen kuluttajatietoisuuden ja väestön ikääntymisen myötä, eivätkä terveydenhuollon teknologiat ole helpottaneet tilannetta. Toisaalta terveydenhuollon henkilöstön tarjonta ei juuri ole lisääntynyt, koulutuspaikkojen määrä ei ole kasvanut riittävästi, alalle ei ole tarpeeksi halukkuutta ja työvoima siirtyy helposti alalta myös muualle. Yhtenä ongelmana on pidetty myös sitä, että kansallinen tietopohja terveydenhuollon henkilöstötarpeiden suunnittelemiseksi on useissa maissa aivan liian heikko. Tilannetta sekoittaa se, että Euroopan unionin yhteisten työmarkkinoiden synnyttyä ja globalisaation myötä tätä nykyä olemme kansainvälisillä työmarkkinoilla eli osaajat voivat vapaasti siirtyä muualle - toisaalta heitä voi myös saada toisista maista, mutta näitäkin liikkeitä täytyy voida riittävästi ennakoita.

Euroopan unionissa ennakoinnin puutteet on huomattu varsin hyvin, ja meneillään olevasta, tutkimuksen 7. puiteohjelmasta rahoitetaan peräti kolmea hanketta, jotka pyrkivät parantamaan tilannetta. Näitä ovat

- Mobility of Health Professionals¹, jonka keskeisenä tavoitteena on parantaa terveydenhuollon osaajien liikkuvuutta koskevaa seurantaa (koordinaatio: Wissenschaftliches Institut der Ärzte Deutschlands WIAD);
- PROMeTHEUS eli Health Professional Mobility in the European Union Study², joka selvittää alan ammatillisen liikkuvuuden mittasuhteita Euroopassa, siihen vaikuttavia tekijöitä ja sen vaikutuksia ja asiaan liittyviä poliittisia toimenpiteitä (koordinaatio: WHO - European Observatory

on Health Systems and Policies ja European Health Management Association EHMA) ja

- RN4CAST³, joka kehittää innovatiivisia sairaanhoitajien kysyntään ja tarjontaan liittyviä suunnittelu- ja ennakointimekanismeja.

Näiden hankkeiden tulokset valmistuvat kokonaisuudessaan vuoden 2011 lopulla. Niiden avulla eri maissa ja koko unionin tasolla pyritään rakentamaan tietovarantoja, malleja ja yhteistyöverkostoja, jotka auttavat terveydenhuollon työvoiman ennakoinnissa ja muussa suunnittelussa. Suomalaisista tahoista Terveyden ja hyvinvoinnin laitos on mukana PROMeTHEUS-hankkeessa, ja Itä-Suomen yliopisto RN4CAST-hankkeessa.

Suomessa terveydenhuollon työvoiman suunnittelusta ja ennakoinnista on tuotettu muutamia arvovaltaisia mietintöjä ja julkaisuja. Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen ennakointitoimikunnan mietinnössä (sosiaali- ja terveysministeriö 2001) ehdotettiin ennakointia varten perustettavaksi sosiaali- ja terveysministeriön ja opetusministeriön yhteistyöryhmää, ja ennakointi ehdotetaan teknisesti toteutettavaksi opetushallituksen kehittämän MITENNA-mallin avulla (Autio ym. 1999). Malli perustuu monimutkaisiin virtalaskelmiin ja on yleisessä käytössä ammatillisen koulutuksen ennakoinnissa niin valtakunnallisesti kuin muilla tasoilla (esim. Helsingin kaupungin ennakointityössä); sosiaali- ja terveysalalla ja julkishallinnossa on tämän lisäksi käytössä ns. SOME-malli, joka on osittaistasapainon malli (sosiaali- ja terveysministeriö 2002; Parjanne 2004). Ennakointitoimikunnan mietintö arvioi työvoiman tarvetta erilaisten kvantitatiivisten perustietojen kuten väestönkehityksen ja väestön ikääntymisen avulla. Suhteellisen vähän huomiota kiinnitettiin tuolloin terveydenhuollon hallinnon ja organisaation kehittämiseen ja teknologian vaikutuksiin. Mietintö huomauttaa, että alan työhyvinvoinnista on huolehdittava, ja on pohdittava, miten terveydenhuoltoalan koulutuksen saaneet mutta muissa ammateissa työskentelevät saataisiin alalle; mietintö mainitsee myös maahanmuuttajat alan resursseina.

¹www.mohprof.eu.

²www.euro.who.int/observatory/Studies/20090211_1; www.ehma.org.

³www.rn4vast.eu.

Eri yhteyksissä asetetaan toiveita siihen, että hoitotyö kyetään tulevaisuudessa organisoimaan entistä paremmin, mikä vaikuttaa myös työvoimatarpeeseen - se voi pienentää tarvetta ja suunnata sitä uudella tavalla. Hoitotyön osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointia koskevassa raportissa (Leiwo ym. 2002) hoitotyön arvioitiin muuttuvan mm. seuraavilla tavoilla:

- työ muuttuu entistä vaativammaksi ja vastuuta siirretään entistä enemmän hoitajille
- teknologia tehostaa tai helpottaa työtä (esim. tiedonkulkua, hoitoa)
- työtä tehdään usein moniammatillisissa ryhmissä
- asiakaslähtöisyys on keskeinen arvo
- asiakkaat edustavat monia kulttuureja, samoin terveydenhuollon työntekijät
- hoitotyön osaajista on pulaa, hoitotyö siirtyy osaksi koteihin
- työntekijät voivat näissä oloissa entistä enemmän valita työpaikkansa, työnantajat joutuvat kilpailuun työntekijöistä.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön vuosille 2003-05 asettaman, alan työvoiman ja koulutuksen ennakoinnin yhteistyöryhmän tilauksesta tehdyssä hanke-

raportissa (Lauttamäki & Hietanen 2006) ennakoidaan

terveydenhuoltoon vaikuttavan vuoteen 2015 men-

nessä sairastavuuden muutoksen eli käytän-

nössä sairastavuuden arveltiin nuoremmissa

ikäryhmissä alenevan. Samalla katsotaan

myös eriarvoistumisen jatkuneen, mutta

sen vaikutusta terveyspalvelujen koko-

naiskysyntään ei käsitellä. Yksinker-

taisemmat tukitoiminnot siirtynevät

yksityiselle tai kolmannelle sektorille,

samoin kuin mahdollisesti suppeam-

mat terveydenhuollon erityispalvelut,

ja julkisella sektorilla siirrytään tulos-

vastuulliseen toimintaan. Työnjakoa on

organisoitu siten, että vastuuta on siirretty

alaspäin - näin tapahtuu erityisesti haja-asutus-

alueilla. Vuoden 2015 tienoilla ongelmana on laaja-

”Vuoden 2015 tienoilla ongelmana on laajamittainen eläkkeelle siirtyminen, joka työpaikoilla merkitsee ikääntymiseen liittyen lisääntyneitä sairauspoissaoloja ja uusien työntekijöiden perehdyttämiseen liittyen kasvavia työharjoittelijämääriä ja erilaisten mentorointi-ohjelmien tarvetta.”

SIMO MANNILA

mittainen eläkkeelle siirtyminen, joka työpaikoilla merkitsee ikääntymiseen liittyen lisääntyneitä sairauspoissaoloja ja uusien työntekijöiden perehdyttämiseen liittyen kasvavia työharjoittelijamääriä ja erilaisten mentorointiohjelmien tarvetta. Tilanne voi olla otollinen terveydenhuollon laajojen uudistusten läpiviemiseen, mutta se on haasteellinen työvoiman käytön ja osaamisen kehittämisen kannalta. Viestintäteknologian arvellaan auttavan merkittävästi potilashallintoa ja hoitotyötä.

Tässä tilanteessa Lauttamäen ja Hietasen (2006) tulosten mukaan tärkeitä kehittämiskohteita ovat muun muassa

- painopisteen siirtäminen terveyspalveluista ehkäisevään ja sosiaalityöhön
- alan houkuttelevuuden lisääminen
- alan johtamisen kehittäminen
- ydinosaamisen uudelleenarviointi työn uudenlaisen jakamisen toteuttamiseksi
- yhteisten tavoitteiden ja käytännön omaksuminen alalla ja opetussuunnitelmien uudistaminen
- paikallisten olojen arviointi osana asiakaslähtöisyyttä
- uudenlainen johtaminen liittyen kotihoidon ja etäpalvelujen yleistymiseen.

Terveydenhuollon henkilöstötarpeen kehityksestä on esitetty erilaisia näkemyksiä, ja ne osoittavat muutamien taustatekijöiden ratkaisevan merkityksen: kysynnän ja tarjonnan kohtaanto on aivan erilainen riippuen siitä kuinka nämä tekijät kehittyvät (Parjanne 2005; Parkkinen 2007). Palvelujen kysyntään vaikuttaa erityisesti ikääntyminen ja siinäkin väestön lisääntyminen vanhimmissa ikäryhmissä. Palvelujen tarve on suurimmillaan 2020- ja 2030-luvuilla kohorttitarkestelun mukaan. Eliniän pituus ei tässä ole ratkaiseva vaan viimeisten neljän vuoden hoidon tarve: toisin sanoen mitä pidempään väestö selviytyy ilman palveluja tai hyvin kevyin palveluin, sitä parempi. Terveyspalvelujen kysyntään vaikuttavat kuitenkin myös mm. tulotason ja sen mukana vaatimustason kasvu. Jos palvelujen käyttö säilyy nykyisellään, palvelujen tarve kasvaa samassa suhteessa kuin vanhusväestön määrä. Kun otetaan huomioon väestön terveydentilan ja toimintakyvyn paraneminen sekä vanhemmissa ikäluokissa että koko väestössä, Parjanteen



(2004) mukaan palvelujen tarve ei juuri kasva nykyisestä. Hänen mukaansa pitemmän aikavälin suunnittelua haittaa väestönkehityksen epävarmuus, ja erityisen vaikeata on aluetason ennustaminen. Parjanne lisäsi, että terveyspalvelujen turvaaminen tulevaisuudessa ei ole kiinni taloudellisista tekijöistä vaan työvoiman saatavuudesta. Toisaalta hän huomautti, että tehdyissä ennusteissa ei ole otettu huomioon palkkapaineita, joihin vaikuttavat mm. alan henkilöstön saatavuuden vaikeutuminen - ts. opiskelupaikat ja opiskelijoiden valinnat - kansainvälisten työmarkkinoiden laajeneminen ja hoitotyön vaatimusten kasvu.

Parkkisen (2007) mukaan jos hoito- ja hoivapalvelujen tarve jatkuisi ikäryhmittäin samanlaisena kuin nyt eikä työn tuottavuus kasvaisi, tarvittaisiin terveydenhuoltoon ja sosiaalipalveluihin vuoteen 2040 mennessä peräti 200 000 työllistä lisää. Tässä arviossa keskeisenä oletuksena on, että eliniän piteneminen jatkuu nykyiseen tapaan: viimeisen 34 vuoden aikana suomalaisen elinikä on pidentynyt peräti kolme kuukautta vuodessa. Hänen toisessa

mallissaan on lisäoletuksena samoin kuin Parjanteen esittelemässä projektiossa että suomalaisten toimintakykyiset elinvuodet lisääntyvät siten, että toimintakyvyn menettäminen tapahtuu keskimäärin viisi vuotta nykyistä myöhemmin. Tämä oletus on nykytutkimuksen valossa kohtuullinen, toimintakyvyn ratkaiseva heikkeneminen ei liity niinkään ikään sinänsä vaan kuoleman lähestymiseen (Sihvonen ym. 2007; Häkkinen ym. 2007). Toimintakykyä voi Parkkisen mukaan lisätä myös esimerkiksi taajama-asumisen yleistymisen, mikä helpottaa palvelujen saamista, ja miesten elinajan piteneminen naisten elinaikaa nopeammin, jolloin pariskunnat voivat tukea toisiaan ja tarvitsevat vähemmän ulkopuolista apua kuin yksinäiset vanhuksat. Tässä tilanteessa tarvittaisiin sosiaali- ja terveystalouteen lisätuottoja vuoteen 2040 mennessä 70 000 henkeä. Kun otetaan huomioon työn tuottavuuden kasvu, lisätuottojen tarve kuitenkin alenee tai häviää kokonaan. Työn tuottavuus on sosiaali- ja terveystaloudella viime vuosikymmeninä kasvanut keskimäärin 1 % vuodessa, ja jo 0,5 %:n kasvu yhdistettynä tehtyyn oletukseen toimintakykyisten elinvuosien kasvusta johtaisi siihen, että tullaan toimeen nykyisellä työvoimalla. Joidenkin vaihtoehtojen mukaan, jos esimerkiksi kaikkien työllisten määrä kasvaa merkittävästi ja työn tuottavuus selvästi paranee, on jopa ajateltavissa, että hoito- ja hoivapalvelujen osuus koko työllisyydestä alenee.

Nämä skenaariot osoittavat, että sosiaali- ja terveystalouden työvoimapula ei Suomessa ole erityisen uhkaava, vaikka alueellisia ja muita erityisongelmia saattaa olla (vrt. Kaczmarczyk & Okolski 2008). Suomen ja suomalaisten organisaatioiden tulee kuitenkin kehittää omaa työvoiman ennakointiaan, että kapeikoista selvittää. Suurten suomalaisten työnantajien on syytä seurata myös terveydenhuollon osajien liikkuvuutta Euroopan unionin yhteisillä työmarkkinoilla ja pyrkiä käyttämään niitä hyväkseen. Tämä ei ole mahdollista ilman aktiivista otetta kansainväliseen liikkuvuuteen. Suomeen tulee epäilemättä lisää maahanmuuttajia, mutta tämä ei merkitse sitä, että saamme noin vain haluamaamme työvoimaa. Tätä nykyä Suomi on lievästi terveydenhuollon työvoimaa, erityisesti sairaanhoitajia muihin maihin luovuttava maa (ks. Ailasmaa 2010).

Suurten terveydenhuollon työnantajien kuten esimerkiksi HUS:in ja Helsingin kaupungin ennakointityö on osa henkilöstöpolitiikkaa ja -suunnittelua. Se tapahtuu tavanomaisin kvantitatiivisin ja kvalitatiivisin keinoin. Kvantitatiivista ennakointia esittelee parhaiten Seppo Monténin (2010) tuore

raportti, joka kattaa kaikki toimialat, koko pääkaupunkiseudun ja sisältää myös erinomaisen metodikuvauksen ja sanaston (ennakoinnin metodeista ks. lisäksi Opetushallituksen ylläpitämä ennakoinnin sähköinen tietopalvelu). Kvantitatiivisessa ennakoinnissa tärkeitä on tietää muun muassa koulutuspaikkojen määrä, koulutuksen onnistuminen (esimerkiksi keskeyttäneiden osuus), koulutettujen sijoittuminen, ns. ammattien ja koulutuksen ns. vastaavuusavain, eläkkeelle siirtyvien osuus, työvoiman vaihtuvuus (ml. äitiyslomat, opintovapaat, virrat työttömistä työnhakijoista) ja alueellisessa ennakoinnissa lisäksi esimerkiksi pendelöinnin merkitys. Tulevaisuuden ja sitä muovaavien tekijöiden laadulliseksi hahmottamiseksi on puolestaan luotu ns. tulevaisuustyöpaja-metodi, jossa Delfoi-menetelmällä tai muilla keinoin keskeisten sidosryhmien edustajat ja asiantuntijat tuottavat vaihtoehtoisia, enemmän tai vähemmän todennäköisiä skenaarioita antaen yhteisesti pohdituille muutostendensseille erilaisia painoarvoja (mm. Kamppinen ym. 2002). Tuoreen kvantitatiivisen tutkimuksen lisäksi pääkaupunkiseudun työvoimatarpeen täsmentämiseksi tarvitaan erityisesti laadullista arviointia: terveydenhuollon hallinnon kehitykseen ja teknologisiin muutoksiin asetetaan nykyisin suuria toiveita, mutta mitkä muutostrendit ovat tärkeimmät, mitkä ovat niiden arvioidut vaikutukset ja kuinka todennäköisiä eri kehityskulut ovat, on paljolti keskustelematta.

Lähteet

Ailasmaa R (2010) Sosiaali- ja terveystalvelujen henkilöstö 2007. Tilastoraportti. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Autio V, Hanhijoki I, Katajisto J, Kimari M, Koski L, Lehtinen J, Montén S, Taipale U & Vasara A (1999) Ammatillinen koulutus 2010. Työvoiman tarve vuonna 2010 ja ammatillisen koulutuksen mitoitus. Helsinki: Opetushallitus.

Häkkinen U, Martikainen P, Noro A, Nihtilä E & Peltola M (2007) Ageing, health expenditure, proximity of death and income in Finland. [<http://www.stakes.fi/verkojulkaisut/papers/DPI-2007-VERKKO.pdf>]

Kamppinen M, Malaska P & Kuusi O (2002) Tulevaisuudentutkimuksen peruskäsitteet. Teoksessa Kamppinen M, Kuusi O & Söderlund S (toim.) Tulevaisuudentutkimus, 19-52. Suomalaisen kirjallisuuden seura: Helsinki.

Kaczmarczyk P & Okolski M (2008) Economic impacts of migration on Poland and Baltic states. Fafo-paper 2008: 1. Oslo.

Lauttamäki V & Hietanen O (2006) Sosiaali- ja terveysalan työvoima- ja koulutustarpeet 2015. Loppuraportti sosiaali- ja terveydenhuollon ennakointi-hankkeesta. TuTu-julkaisuja 4/ 2006. Turku.

Leiwo L, Heikkilä J & Matikainen M (2002) Hoitotyön osaamis- ja koulutustarpeen ennakointi. Hoke-hankkeen loppuraportti. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 16. Jyväskylä.

Montén S (2010) Koulutus & työvoima. Helsingin seutu 2020 - osaamisella kohti tulevaisuutta. Vantaan kaupunki: Vantaa.

Parjanne M-L (2004) Kehitysarvioita sosiaali- ja terveyssektorin työvoiman tarpeesta. Työpoliittinen aikakauskirja 4, 34-41.

Parkkinen P (2007) Riittääkö työvoima terveydenhuolto- ja sosiaalipalveluihin? VATT-keskustelualoitteita 433. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.

Sihvonen A-P, Martelin T, Koskinen S, Sainio P & Aromaa A (2003) Sairastavuus ja toimintakykyinen elinaika. Teoksessa Heikkinen E & Rantanen T (toim.) Gerontologia, 48-59. Helsinki: Duodecim.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2001) Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen ennakointitoimikunnan mietintö. Komiteamietintö 2001: 7. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2004) Sosiaalimenojen kehitys pitkällä aikavälillä. SOMERA-toimikunnan taustaraportti. Julkaisuja 2002:21. Helsinki.





Maahanmuuttajat ja työvoiman maahanmuutto

HAMED SHAFAE

Johdanto

Maahanmuuttaja on yleiskäsite, joka tarkoittaa kaikkia Suomessa asuvia ulkomaalaisia, jotka ovat eri syistä muuttaneet Suomeen. Yleisesti voidaan määritellä maahanmuuttajaksi henkilö, joka on muuttanut muualta tänne asumaan väliaikaisesti tai pysyvästi. Suomessa asuvien maahanmuuttajien määrä verrattuna monien muihin EU:n maihin on pieni, mutta sen kasvu lähivuosina on kuitenkin ollut nopeaa. Yleisin maahanmuuton peruste on ollut perheside tai humanitaariset syyt. Työperäisesti Suomeen muuttaneiden määrä on pieni. Tämän ryhmän määrä on kuitenkin viime vuosina lisääntynyt. Vuonna 2009 oleskeluluvan sai Suomeen työn, opintojen tai perhesideteiden perusteella 15 217 henkilöä ja näistä eniten oleskelulupia myönnettiin Venäjän, Kiinan ja Intian kansalaisille (Pakolaisneuvonta 2010).

Maahanmuuttajien määrän kasvaminen on herättänyt monenlaisia keskusteluja, joissa nähdään kahtiajakautuneita mielipiteitä, sekä myönteisiä että kielteisiä. Näiden kahden ryhmien lisäksi on kolmas ryhmä, joka kuuntelee keskusteluja tai ei halua ottaa ollenkaan kantaa. Fakta on se, että väestörakenteen muutos on sekä Suomelle että muille EU-maille suuri haaste. Melkein kaikki EU-maat kärsivät väestön vähenemisestä, joka sitten vaikuttaa moneen asiaan kuten työvoiman riittävyyteen, eläkejärjestelmään, talouden kasvukykyyn ja sosiaali- ja terveydenhuoltosektorin menoihin. Lisäksi vuosittain paljon ihmisiä muuttaa Suomesta ulkomaille työn perässä tai muista syistä. Vaikka Suomi käyttäisi kaikkia keinoja työvoiman saatuuden lisäämiseksi, silti tarvitaan työvoimaa ulkomailta. Työ- ja elinkeinoministeriön ylitarkastaja Kai Koivumäen (2008) mukaan työvoiman saatuudessa kaikkia keinoja käytetään, kuten opinnoista työhön nopeammin, ikääntyneiden työurien pidentäminen, työvoimareservien käyttöön saami-



nen, mm. Suomessa jo olevien maahanmuuttajien ja heidän perheenjäsenensä töihin saaminen ja heille tarvittaessa koulutusmahdollisuuksien ja työelämävalmiuksien parantaminen, mutta näiden lisäksi tarvitaan ulkomailta työvoimaa. Suomen Kuntaliiton mukaan, kun kotimaiset työvoimavarat on käytetty, lisätyövoimaa pitäisi tuoda ulkomailta, jotta sen avulla voitaisiin korjata merkittävästi työmarkkinoiden epätasapainoa ja parantaa kunta-alan työvoiman saantia (Kuntaliiton lausunto eduskunnalle 2006).

Työperusteiset maahanmuuttajat

Työperusteiset maahanmuuttajat ovat noin 5-10 % koko Suomen maahanmuuttajista. Suomella ei ole vielä tarpeeksi kokemusta työperäisistä maahanmuuttajista. Meidän kannattaa siksi oppia muiden maiden virheistä, joilla on enemmän kokemusta työperäisistä maahanmuuttajista. Mielestäni työperäisten ja muiden maahanmuuttajien ryhmien välillä ei ole paljon eroja paitsi, että yksi on töissä ja toinen saattaisi olla työtön. He kaikki tar-

vitsevat melkein samoja palveluita kuten asumista, neuvontaa, koulutusta ja päivähoitoa jne. Usein tapahtuu myös muutoksia ja rooli vaihtuu esim. työperäinen maahanmuuttaja jää työttömäksi, lähtee opiskelemaan, menee naimisiin tai jopa hakee turvapaikkaa. Elinkeinoelämän valtuuskunnan uuden raportin (27.9.2010) ja Helsingin Sanomien (5.10.2010) mukaan ulkomaalaisten korkeasti koulutettujen työttömyysaste on lisääntynyt.

Suurin osa ulkomaalaisista työntekijöistä jää Suomeen. Tämä on tapahtunut muuallakin Euroopassa esimerkiksi Saksassa, Ranskassa, Hollannissa, Iso-Britanniassa ja Norjassa. Opintomatksamme (2010) Oslon kaupungin viranomaiset kertoivat, että kyselyistä lähes 70 % ulkomaalaisista työntekijöistä, jotka ovat suurimmaksi osaksi puolalaisia ja baltialaisia, haluaisi jäädä asumaan Norjaan. Norjassa pakistanilaiset ovat vanhempi työperäisten sukupolvi, jotka ovat asuneet jo pitkään siellä. Matkaraporttimme mukaan työperäiset maahanmuuttajat eivät tule Norjaan ainoastaan muutaman vuoden työsuhteeseen, vaan heillä on tarve ja halu integroitua norjalaiseen yhteiskuntaan. (Neo-Seutu, Sujuvasti suomalaiseen työelämään, INSITE ja Ulkomailta osajaksi Keski-Suomeen -hankkeiden yhteinen Oslon matkaraportti (2010,18.))

Pelko ja muukalaisvihamielisyys kasvu

Ulkomaalaisen työvoiman ja muiden maahanmuuttajien ryhmien lisääntyminen kasvattaa pelkoa ja vihamielisyyttä maahanmuuttajia kohtaan enemmän kuin nykyään. Tällä hetkellä maahanmuuttajien määrä on noin 3 % Suomen väestöstä ja maahanmuuton asia on yksi ajankohtaisimmista keskusteluista, joka saattaa jopa vaikuttaa vaalien tulokseen. Maahanmuuttajien määrä sekä eri kansallisuuksien ja kulttuurien kasvaminen saattaa lisätä vihamielisyyttä maahanmuuttajia kohtaan. Tämä voisi olla tilapäinen siirtymäkausi Suomen nykyisestä tilanteesta monimuotoisuuteen ja monikulttuurisuuteen, jota emme voi arvioida tarkkaan.

Yle uutisten (2010) teettämässä kyselyssä 63 prosenttia vastanneista vastustaa ajatusta, että Suomea kehitettäisiin enemmän maahanmuuttajia houkuttelevaksi. Vuoden 2008 Helsingin Sanomien mukaan puolet suomalaisista suhtautuu kielteisesti maahanmuuton lisääntymiseen. Nelosen uutisten TNS Gallupilla teettämän tutkimuksen mukaan naisista 43 prosenttia ja miehistä 54 prosenttia suhtautui kielteisesti maahanmuuton lisääntymi-

seen. Mitä korkeammin koulutettuja vastaajat olivat, sitä myönteisemmin he suhtautuivat maahanmuuttoon. Tutkimukseen haastateltiin 1 191 suomalaista. Johdannoksi vastaajille kerrottiin, että tällä hetkellä joka kymmenes helsinkiläinen on maahanmuuttaja ja 15 vuoden kuluttua Helsingin asukkaista maahanmuuttajia on arvioiden mukaan joka neljäs. (Helsingin Sanomat 2008.)

Suomessa asuvat maahanmuuttajat ovat asiasta eri mieltä. Henkilöt, joiden kanssa keskustelin asiasta olivat sitä mieltä, että olisi parempi kouluttaa ja työllistää ensiksi Suomessa asuvia maahanmuuttajia ja vasta sen jälkeen tuoda lisää työvoimaa ulkomailta. Tämä ryhmä toivoi saavansa työpaikkoja ja pelkäsi jäävänsä työttömäksi, jos työvoimaa hankittaisiin ulkomailta. Osa tuki ajatusta, että työllistetään maassa jo olevia maahanmuuttajia ja samanaikaisesti tuodaan työntekijöitä ulkomailta. Kolmannen ryhmään kuuluivat ne, jotka eivät välittäneet asiasta ollenkaan. Tästä kysymys on se, että mitä pitäisi tehdä, jotta suomen nyky- ja tulevaisuus olisi paras, sillä me maahanmuuttajat ja suomalaiset olemme kaikki samassa veneessä ja meillä on yhteinen tavoite ja päämäärä. Meille maahanmuuttajille Suomi on myös kotimaa ja sen hyvinvointi, turvallisuus ja menestys on tärkeää meillekin.

”Me maahanmuuttajat ja suomalaiset olemme kaikki samassa veneessä ja meillä on yhteinen tavoite ja päämäärä. Meille maahanmuuttajille Suomi on myös kotimaa ja sen hyvinvointi, turvallisuus ja menestys on tärkeää meillekin.”

HAMED SHAFAE

Kotoutuminen

Suomessa on tehty noin 20 vuotta kotouttamistyötä, jonka päätavoitteena on ollut työllistäminen. Kysymys on siitä, miten tämä on onnistunut ja montako prosenttia maahanmuuttajataustaisista on töissä? Jos heidän työtömyytensä on edelleen korkea, niin mitkä ovat niiden syyt ja ratkaisut? Voidaanko sitä parantaa uuden kotouttamislain avulla?

Mielestäni kotoutumisen yksi tärkeimmistä asioista on henkilön oma sisäinen motivaatio. Henkilön pitäisi itse juosta kohti tavoitetta ja siihen vaikuttaa saadut tiedotukset ja mahdolliset vaihtoehdot koulutuksesta ja

työstä. Kun henkilöllä on sisäinen motivaatio, hän tarvitsee opastusta, neuvontaa ja tukea kotouttamispolkuun.

Sukulaiseni Navid muutti Suomeen kuusi vuotta sitten ja kysyin häneltä, mitä hän haluaisi tehdä Suomessa. Hän sanoi, en tiedä, sillä minulla ei ole ammattia. Kerroin hänelle, että kotoutumisprosessi on hidas äläkä odota viranomaisten järjestävän sinulle kaikkea. Jos haluat onnistua, sinun tulisi oppia ensiksi suomen kieltä hyvin ja vasta sen jälkeen opiskella alaa, jossa töitä on tarpeeksi tarjolla. Hän pyysi minua etsimään hänelle suomen kielen kurssia. Hän alkoi opiskella päivisin kulttuurikeskus Caisassa ja iltaisin Itäkeskuksen aikuislukiossa. Vuoden kuluttua hänet kutsuttiin tekemään kotouttamissuunnitelmaa ja paikalla oli myös tulkki. Navid kertoi, ettei tarvitsisi tulkkia, koska hän osaa itse puhua suomen kieltä. Navid kertoi tavoitteistaan työvoimatoimiston työntekijälle, sillä hän tiesi mihin pyrkiä. Kahden vuoden kuluttua Suomen muutosta, hän pääsi opiskelemaan suomen kielellä Diakonia-ammattikorkeakouluun terveydenhoidon koulutusta. Hän opiskelee nyt viimeistä vuotta ja hän on tehnyt koulutuksen aikana ahkerasti osa-aikatyötä terveydenhoitoalalla. Mielestäni hyvällä motivaatiolla ja suomen kielen taidolla ulkomaalainen voi saavuttaa samoja asioita kuin suomalainen. Neuvoin vain häntä, mistähän sai tietoa työn ja opiskelun vaihtoehtoista ja hän pääsi pitkälle oman sisäisen motivaation ansiosta. Mielestäni aktiivinen maahanmuuttaja varmasti pääsee eteenpäin ja suomalainen yhteiskunta antaa monipuolisia mahdollisuuksia tänne muuttaneille toteuttamaan unelmiensa.

Suomeen muuttaville tiedotus ja henkilökohtainen neuvonta ovat äärimmäisen tärkeitä. Norjassa viranomaiset tuottavat oman informaatiomateriaalinsa, joita on koottu yhteen kattavaan opaskirjaan ”New in Norway” (Neo-Seutu, Sujuvasti suomalaiseen työelämään, INSITE ja Ulkomailta osaa-jaksi Keski-Suomeen -hankkeiden yhteinen Oslon matkaraportti (2010)).

Nuoret

Olen tekemisissä maahanmuuttajanuorten kanssa urheilun kautta. Heidän omien kertomuksien mukaan monet heistä ovat hakeneet töitä kausittain eri paikoista, mutta eivät ole saaneet edes vastausta tai kutsua työpaikkahaastatteluun. He ovat alkaneet lannistua ja menettää toivonsa työsaannista. Talouskriisi on vaikuttanut suuresti nuorten työttömyyteen, josta eniten kärsivät



maahanmuuttajanuoret. Tämä on jonkin verran vaikuttanut heidän jatko-opintojensa motivaatioon. Miten voidaan rohkaista maahanmuuttajanuoria jatko-opiskeluun? Norjassa toisen sukupolven maahanmuuttajanuorten ohjautuminen jatko-opintoihin on tehokasta ja tuloksellista, sillä 35 % tähän ryhmään kuuluvista nuorista on jo korkeamman opetuksen piirissä. Viidessä vuodessa maahanmuuttajataustaisten nuorten määrä on kasvanut 100 % korkeakouluissa. (Neo-Seutu, Sujuvasti suomalaiseen työelämään, INSITE ja Ulkomailta osaajaksi Keski-Suomeen -hankkeiden yhteinen Osion matkaraportti (2010)).

Suomeen muuttaneet opiskelijat

Suomessa opiskelee tuhansia ulkomaalaisia opiskelijoita. Suurin osa on tullut ulkomailta ja opiskelee englannin kielellä. Heidän tutkintojensa päättyessä suurin osa lähtee Suomesta pois. Merkittävin syy on suomen kielen puute, jonka takia heidän on vaikea saada töitä Suomesta. He saavat korkeatasoista koulutusta ilmaiseksi Suomessa ja Suomi voisi hyödyntää tätä työvoimapulan parantamiseksi. Mielestäni olisi hyvä, jos heille tarjottaisiin kaksi vaihtoehtoa. Vaihtoehto yksi: Tutkinnon suorittaminen suomen tai ruotsin kielellä olisi ilmainen. Vaihtoehto kaksi: muulla kielellä tutkinnon suorittaminen olisi maksullinen.

Korkeasti koulutetut ulkomaalaiset

Maahanmuuttajien joukossa on hyvin korkeasti koulutettuja henkilöitä, joista monet ovat työttömiä. Varsinkin koulutuksen vastaavaa työtä tai omalla alalla työnpaikan saaminen on vaikeaa. Idir Cheref on yksi heistä, joka etsii päivittäin työpaikkoja. Haastattelin häntä tänä syksynä, ja hän kertoi miten hän kärsii työttömyydestä. Idir on suorittanut maa- ja metsätaloustieteiden tutkintonsa sekä kandidaatin että maisterin tutkinnon tasolla Helsingin yliopistossa. Tämän lisäksi hänellä on kolme lisätutkintoa mm. ulkomaankaupan erikoisammattitutkinto, mikrotukihenkilön tutkinto ja Zootechnique. Hän osaa hyvin berberia, arabiaa, ranskaa, venäjää, suomea ja englantia. Hän sanoi: ”Vaikka minulla on neljä tutkintoa, monipuolista työkokemusta ja osaan kuutta kieltä mainiosti, niin mitä minun pitäisi vielä tehdä, jotta saisin työpaikan? Pelkään jääväni pitkäksi ajaksi työttömäksi, jonka seurauksena ammattikykyäni heikkenisi.” Idirillä on hyvät mahdollisuudet saada työtä ulkomailta, mutta hän pelkää, ettei hänen perheensä pystyisi sopeutumaan uuteen maahan. Idir harmitsee työpaikkojen hakemista ulkomailta.

Ulkomaalaisten työllistymiseen tarvitaan luottamusta ja rohkeutta suomalaisilta työnantajilta tarjoamalla työpaikkoja ja antamalla mahdollisuuksia. Suomessa maahanmuuttajien historia on kuitenkin lyhyt ja se paranee ajan myötä. Norjassa julkisella sektorilla on työllistetty paljon maahanmuuttajia esim. Oslon kaupungin työntekijöistä yli 20 % edustaa etnisiä vähemmistöjä. Siellä kaikissa asiantuntija- ja esimiestehtävien työpaikkailmoituksissa rohkaistaan vähemmistötaustaisia henkilöitä hakemaan tehtävään:

(Neo-Seutu, Sujuvasti suomalaisen työelämään, INSITE ja Ulkomailta osajaksi Keski-Suomeen -hankkeiden yhteinen Oslon matkaraportti (2010)).

Tulojen vaikutus työttömyyteen

Olen tavannut monia työttömiä maahanmuuttajia, jotka saavat toimeentulotukea. He eivät itse edes halua mennä töihin ja syynä pidetään sitä, ettei se ole taloudellisesti kannattavaa. Heillä on suuri perhe ja yhden vanhemman tulot eivät riitä perheen elättämiseen. He jäävät mieluummin työttömäksi kuin menisivät töihin. Heidän mielestään suomalaisilla on pienemmät perheet, molemmat puoliset ovat töissä ja heidän palkallaan tullaan hyvin toimeen. Maahanmuuttajan perheessä molempien puolisojen on hankalaa saada työtä samanaikaisesti. Tämä voisi olla yksi tärkeimmistä pakolaisten ja muiden maahanmuuttajien työttömyyden syistä, joilla on suuria perheitä. Ongelman ratkaisusta on varmasti apua heidän työttömyyden parantamiseksi. Mielestäni työllistämiseen ja menestykseen vaikuttaa sekä ulkoinen että sisäinen motivaatio. Työperusteiset ulkomaalaiset kohtaavat samoja ongelmia. Molempien puolisojen töihin pääseminen on heilläkin vaikeaa, koska maahanmuuttajilla on usein suurempi perhe kuin suomalaisilla ja yhden hengen palkalla perheen elättäminen on hankalaa. Norjassa monien ulkomaalaisten työntekijöiden puoliset joutuvat tekemään pimeää työtä. Viranomaisten on hankalaa tietää asiasta, sillä pimeää työtä tehdään toisten kotona. Miten näitä asioita voidaan ratkaista ja ehkäistä Suomessa?

Loppusanat

Tänne muuttaneiden ja maassa jo olevien maahanmuuttajien työllistymiseen ja kotoutumiseen tarvitaan entistä tiiviimmin yhteistyötä eri viranomaistahojen, työnantajien ja ammatillisen koulutuksen välillä. Parannetaan Suomeen muuttaneille tiedotus- ja neuvontapalvelua ja vähennetään mahdollisesti byrokratiaa.

Lähteet

Helsingin Sanomat (23.10.2010) Joka toinen suomalainen pitää maahanmuuton kasvua kielteisenä. Luettavissa nettisivulta:



<http://www.hs.fi/kotimaa/artikkeli/1135240475071>

Kallionpää K (5.10.2010), EVA: Ulkomaalaistaustaisille uusi toimisto työnhaakuun. Helsingin Sanomat.

Koivumäki K (2008) työperusteinen maahanmuutto ja monikulttuurisuus suomalaisessa yhteiskunnassa Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten liiton neuvottelupäivät, Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu: 27.3.2008.

Neo-Seutu, Sujuvasti suomalaiseen työelämään, INSITE ja Ulkomailta osaajaksi Keski-Suomeen -hankkeiden yhteinen Oslon matkaraportti” (2010). Raportti on luettavissa nettisivuilta: <http://keikkanetti.seure.fi/File/11b4obd2-435d-4410-926e-bc64e67028ad/Norjan%20matkaraportti.pdf>

Pakolaisneuvonta (2010), 10 Väitettä ja faktaa turvapaikanhakijoista ja pakolaisista. Luettavissa nettisivulta: www.pakolaisneuvonta.fi

Horttanainen E (2006), Suomen Kuntaliiton lausunto eduskunnalle Luettavissa nettisivulta: http://www.kunnat.net/k_perussivu.asp?path=1;29;63;376;95649;101272;102963

Ylen kysely (2010) Suomeen ei pidä houkutella ulkomaalaisia.YLE.fi. Viitattu: 28.5.2010. Luettavissa nettisivulta: http://yle.fi/uutiset/talous_ja_politiikka/2010/05/suomesta_ei_haluta_houkuttelevaa_maata_1717438.html



A woman with her hair in a bun, wearing a dark jacket, stands behind a market stall. She is looking towards the right. The stall is covered with a striped awning and has a clear plastic front. The stall is filled with strawberries, some in clear plastic containers. There are handwritten signs on the stall, one of which says "3,50" and another says "Taj... 2 litra... 6€". A large green circular graphic is overlaid on the right side of the image, partially obscuring the stall and the woman's face.

3,50

Taj...
2 litra...
6€

Taj...
2 litra...
6€



2. Valmius



Miten tervetulleesta työvoimasta tuli uhka?

ANNA SIMOLA

Tässä artikkelissa eritellään työperäisestä maahanmuutosta käytyä julkista keskustelua ja tässä keskustelussa käytettyä argumentaatiota. Tavoitteena on kuvata, millä tavoin tämä keskustelu kehittyi vuosikymmenen vaihteessa ja artikkelissa verrataan keväällä 2008 esitettyjä kannanottoja työperäisestä maahanmuutosta vuosien 2009-2010 maahanmuuttodebattiin.

Työstä tuli 2000-luvun viimeisinä vuosina mediassa käydyin maahanmuuttokeskustelun keskeinen aihe. Syksyllä 2008 valmistuneessa tutkimuksessa (Simola 2008) tarkasteltiin sanomalehdissä, televisiossa ja internetissä käytyä keskustelua maahanmuutosta ja todettiin, että ulkomaista työvoimaa ja maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä koskevat aiheet olivat nousseet keskeisimpien teemojen joukkoon. Tutkimus valmistui kiinnostavaan aikaan, sillä syksyllä 2008 keskustelussa tapahtui radikaali käänne. Vielä keväällä 2008 poliitikot osallistuivat keskusteluun vain vähän. Hallituspolitiikkojen julkisuudessa esittämät harvat puheenvuorot maahanmuutosta olivat muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta maltillisia ja konsensushenkisiä, ja suurten puolueiden keskuudessa näytti vallitsevan yksimielisyyttä siitä, että työperäisen maahanmuuton määrän kasvattaminen on Suomen tulevaisuuden kannalta välttämätöntä.

Julkinen maahanmuuttokeskustelu lähti kuitenkin voimakkaasti politisoitumaan syksyllä 2008 pidettyjen kunnallisvaalien jälkimainingeissa, kun monien yllätykseksi ”*maahanmuuttokriittisiksi*” julistautuneiden perussuomalaisien kannatus kääntyi vaaleissa nousuun. Lisäksi vaalien jälkeen alkoivat useiden muidenkin puolueiden aktiivipoliitikot esittää näkemyksiä, joissa korostettiin maahanmuuton ongelmallisuutta ja tarvetta rajoittaa maahanmuuttoa. (Keskinen 2009, 3334; Raittila 2009, 67.) Muutosta kuvaa se, että kun vielä vuonna 2008 keväällä kootussa media-aineistossa alle kaksi prosenttia työperäistä maahanmuuttoa kommentoineista puhujista edusti

poliittisia puolueita, kaksi vuotta myöhemmin on jokainen eduskuntapuolue ottanut tavalla tai toisella julkisesti kantaa maahanmuuttoon. Esimerkiksi kokoomuspuolue lanseerasi huhtikuussa 2010 kampanjan nimeltä ”*hei, me kaikki puhutaan maahanmuutosta!*”.

Vielä vuonna 2007 ulkomaalaisten työntekijöiden vastaanottamiseen suhtauduttiin tutkimuksen (Jaakkola 2009) mukaan aiempia vuosikymmeniä myönteisemmin, mutta viimeisimmät julkisuudessa paljon huomiota saaneet asennetutkimukset ovat antaneet viitteitä siitä, että suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttoon ja maahanmuuttajiin olisi muuttunut keskimäärin kielteisemmäksi (esim. HS Gallup 17.3.2009; Haavisto 2010). Vaikka näistä tutkimuksista tehtyjä tulkintoja on arvosteltu julkisuudessa myös harhaanjohtaviksi, ovat kehityksestä huolestuneet, kevään 2011 eduskuntavaaleihin valmistautuvat puolueet kirjoittaneet tahoillaan omia maahanmuuttopoliittisia ohjelmiaan, joiden painopiste on erityisesti työperäisessä maahanmuutossa.

Työ oli suomalaisessa maahanmuuttokeskustelussa pitkään vieras näkökulma

Nykyisen keskustelun ymmärtämiseksi on hyvä tuntee niin suomalaisen kuin eurooppalaisenkin maahanmuuttokeskustelun aiempia vaiheita. Suomen muihin Länsi-Euroopan maihin verrattuna erilainen maahanmuuttohistoria on tehnyt myös täällä käydystä maahanmuuttokeskustelusta erityistä. Toisin kuin monet muut Länsi-Euroopan maat, Suomi oli 1900-luvun alusta lähtien maastamuuttomaa ja 1960-70-lukujen taitteessa arvioitiin jopa kymmenesosan suurista ikäluokista lähteneen ulkomaille. Monet muut työvoiman tarpeessa olevat Länsi-Euroopan valtiot alkoivat toisen maailmansodan jälkeisen jälleenrakennuksen myötä ottaa käyttöön erilaisia vierastyöstrategioita ja siirtolaisten värväysjärjestelmiä. Tätä vaihetta on kutsuttu Eurooppaan suuntautuneen maahanmuuton ”*ensimmäiseksi aalloksi*” (Forsander 2002). Maahanmuuttoa ja maahanmuuttajia koskeva keskustelu oli tässä vaiheessa useissa maissa talouskeskeistä ja työvoiman rekrytointia ulkomailta perusteltiin kansantaloudellisilla laskelmilla ja argumenteilla (em. 16-18; Trux 2000, 266). Vierastyöstrategioihin sisältyi ajatus siitä, että niiden avulla voitaisiin tyydyttää tilapäiseksi oletettu työvoimantarve, ja että tämän jälkeen olisi mahdollista palata työvoiman omavaraisuuteen. Esi-



merkiksi Saksan maahanmuuttopolitiikka perustui vuosia uskoon, että maahan työtä tekemään saapuneet *"ulkomaalaiset"* (Ausländer) olivat maassa vain käymässä, ja että he palaisivat työvoiman tarpeen muuttuessa takaisin kotimaahansa. Pitkään ei tätä uskoa horjuttanut sekään, että *"vieraat"* saivat Saksassa lapsia, perustivat maahan yrityksiä ja osoittivat monin eri tavoin olevansa jäämässä. (Schneider 2001, 351; Forsander 2002, 16.)

Suomessa maahanmuuton ensimmäinen työperäinen aalto jäi toisen maailmansodan jälkeen kokematta, eikä täällä siten myöskään käyty siihen liittyntä keskustelua muuton kansantaloudellisista hyödyistä. Kysymys työvoiman saatavuudesta nousi keskusteluun Suomessakin jo 1970-luvun alkupuolella talouden hiljalleen kohentuessa. Tuolloin työvoiman saatavuudesta huolestuneet työnantajat ottivat yhtenä mahdollisuutena esille myös ulkomaisen työvoiman rekrytoimisen, mutta houkuttelevampana vaihtoehtona pidettiin *"omien"* ulkomailla olevien suomalaissiirtolaisten houkuttelemista takaisin kotimaahan. Suomalaiselle keskustelulle onkin ollut tyypillistä, että aina kun ulkomaisen työvoiman tarve on noussut keskusteluun, on esiin tuotu erilaisia vaihtoehtoja, jolla tämä voitaisiin välttää. Lisäksi huoli työvoiman saatavuudesta loppui lamaan 1970-luvun puolivälissä. Työvoiman rekrytointia ulkomailta ehdotettiin työvoimapulan ratkaisuksi myös 1980-90-luvun vaihteessa, mutta myös tuolloin lama katkaisi keskustelun.

Tässäkin tapauksessa ulkomaalaisten rekrytointia mieluisemmaksi vaihtoehdoksi katsottiin inkerinsuomalaisten ja heidän jälkeläistensä niin sanottu paluumuutto, joskin asiaa ajanut presidentti Mauno Koivisto on kiistänyt motiivinsa olleen työvoimapoliittisia. (Forsander 2002, 20-21.)

Suomesta tuli maahanmuuttajia vastaanottava maa vasta 1980-luvulla maahanmuuton ”*toisen aallon*” aikana, jolloin koko Eurooppaan saapui runsaasti turvapaikanhakijoita ja pakolaisia (em., 16-18; Korkiasaari 2000, 146). ”*Toisessa aallossa*” maahanmuuttajia ei eurooppalaisessa maahanmuutto-keskustelussa enää nähty ensisijaisesti työvoimana, vaan heihin alettiin asennoitua yhä enemmän sosiaalipoliittisesti ja sosiaalityöllisesti palvelujärjestelmän asiakkaina. Keskustelun avainsanoiksi muodostuivat ”*etnisyys*” ja ”*kulttuuri*”. Aiemmassa talouskeskeisessä keskustelussa ei kulttuurieroja tunnustettu eikä niitä siten myöskään nostettu ongelmiksi. Humanitääriin maahanmuuttoon kiinnittynyt uusi näkökulma sen sijaan painotti ”*vieraiden kulttuurien*” ymmärtämistä, opettelua ja käsittelyä. Esimerkiksi työpukeutumiseen tai maan kielen hallintaan liittyvät kysymykset määriteltiin erityisiksi kulttuuriongelmiksi. ”*Ensimmäisen aallon*” aikana maahanmuuttajista koitua taloudellinen hyöty oli riittänyt vastaanottoa puoltavaksi argumentiksi, eikä huomiota näin juurikaan tarvinnut kiinnittää vastaanottavan maan väestön kykyyn suvaita ja kunnioittaa tulijoiden kulttuuria. (Forsander 2002 19; Luostarinen 2007, 1213.)

Myös suomalainen media joutui ottamaan maahanmuuton esiin yhteiskunnallisesti keskeisenä ja kiistanalaisena aiheena vasta 1990-luvun alussa, kun Suomeen saapui merkittäviä määriä sekä somalialaisia turvapaikanhakijoita että työn ja kansalaisuuden hakijoita entisen Neuvostoliiton alueelta. Maahanmuutto oli suomalaisessa julkisuudessa koko 1990-luvun ennen kaikkea pakolaiskysymys. (Luostarinen em., 1213.) Keskustelussa korostuivat toisaalta uhkakuvia ja ongelmia korostaneet pakolaisiin ja turvapaikanhakijoihin liittyneet puhetavat ja toisaalta erilaisuudella ”*juhlivat*” monikulttuurisuutta koskevat puhetavat. Karina Horsti (2005) on kuvannut tämän aikakauden keskusteluja lähes jakomielisiksi; Saman sanomalehden sisällä saatettiin pakolaisuutta käsitellä yhtäällä merkittävänä uhkana sekä yleiselle turvallisuudelle että kulttuurille, kun toisaalla samassa lehdessä Suomi haluttiin kertoa monikulttuuriseksi maaksi ja ”*riemuista*” esimerkiksi maahan rantautuneista uusista etnisistä ravintoloista tai kulttuuritapahtumista. (emt., 1215.)

Suomen lyhyt maahanmuuttohistoria, pakolaisuuteen ja turvapaikanhakuun painottunut maahanmuuttokeskustelu sekä saapuneiden maahanmuuttajien työllistymisvaikeudet ovat vaikuttaneet siihen, että maahanmuuttajat on nähty täällä etupäässä sosiaalimenojen kasvattajina. Suomessa ei monien muiden Euroopan maiden tapaan ole ollut suuria maahanmuuttajaryhmiä, joihin ei olisi kohdistettu sosiaalityöllisiä integroivia palveluja. Asennetutkimuksissa onkin käynyt ilmi, että Suomessa ja muissa Pohjoismaissa enemmistö näki maahanmuuttajat korkean elintason hyväksikäyttäjinä. (Forsander 2004; vrt. Ylänkö 2000, 2829.) Osittain tämä johtuu siitä, että mediassa maahanmuuttajataustaisten työnhaku ja työttömyys olivat vielä 2000-luvun puolivälissä yksi keskeisistä teemoista muiden sosiaalisia ongelmia painottavien aiheiden rinnalla kun taas esimerkiksi maahanmuuttajia työntekijöinä käsittelevien mediatekstien määrä lähti kasvuun vasta vuosikymmenen lopulla (Raittila & Vehmas 2005; Simola 2008). Koska maahanmuuttajat on totuttu näkemään työvoiman ulkopuolisina palveluiden käyttäjinä, on ajatus maahanmuuttajista yhteistä hyvää rakentavina ja kansantaloudellisesti ”hyödyllisinä” yksilöinä ollut suomalaiselle keskustelulle vieras.

Keskustelu työperäisestä maahanmuutosta käynnistyi 2000-luvun lopulla

Eurooppalainen maahanmuuttokeskustelu eli 2000-luvun alussa uutta murrosvaihetta ja markkinaehtoisia argumentteja nousi monissa maissa humanitääristen perustelujen rinnalle maahanmuuttoa puoltavissa puheenvuoroissa. Laskelmat väestön vanhenemisesta juontuvasta heikkenevästä huoltosuhteesta saivat useat maat liittämään maahanmuuton kansantaloudellisiin strategioihinsa. (Ylänkö 2000, 32.) Annika Forsander (2004) on puhunut tästä koko Euroopan Unionin alueella käydyn maahanmuuttopoliittisen keskustelun ”*kolmantena aaltona*”. Myös Suomessa työperäinen maahanmuutto nousi terminä laajasti julkiseen keskusteluun sen jälkeen, kun Matti Vanhasen ensimmäinen hallitus kirjasi tämän edistämisen vuonna 2006 hyväksymänsä maahanmuuttopoliittisen ohjelman ensimmäiseksi tavoitteeksi.

Suomessakin uuden ohjelman lähtökohtana oli arvio, että Suomen työmarkkinoita uhkaa jo noin kymmenen vuoden kuluttua merkittävä pula työ-



markkinoiden kysyntää vastaavasta työvoimasta työikäisen väestön määrän laskiessa radikaalisti. Ohjelmassa esitetään ”osaavan työvoiman” saatavuuden turvaamista ja ”väestön osaamispohjan” vahvistamista ulkomaalaisten työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä maahanmuuttoa edistämällä (Valtioneuvosto 2006). Vuoden 2006 maahanmuuttopoliittisen ohjelman valmistelussa olivat mukana sekä julkista sektoria, työnantajia että palkansaajia edustavat tahot, mikä osaltaan vaikutti siihen, että ohjelmasta tuli hyvin työkeskeinen (Salmenhaara 2008, 225227). Merkittävin uudistus aiempaan vuoden 1997 ohjelmaan nähden oli tavoite lisätä työperäisten muuttajienosuutta kaikista muuttajista huomattavasti, ja tästä tavoitteesta syntyi neuvotteluissa eräänlainen konsensus työmarkkinaosapuolten kesken. (em., 223.) Lisäksi osana uutta maahanmuuttopoliittikkaa Suomen hallitukseen

nimitettiin vuonna 2007 ensimmäistä kertaa maahanmuuttoministeri, ruotsalaisen kansanpuolueen Astrid Thors, ja uusi ministeri antoi julkisuudessa kasvot maahanmuuttopolitiikan uudelle suunnalle. Työperäisestä maahanmuutosta tuli yksi suomalaisen maahanmuuttokeskustelun hallitsevista näkökulmista.

Jo vuosien 2006-2008 keskusteluja leimasi selkeä jakautuneisuus. Kannanotot maahanmuuton puolesta ja vastaan lisääntyivät työperäistä maahanmuuttoa koskevan keskustelun myötä. Esimerkiksi pakolaisuuteen liittyvään keskusteluun verrattuna työperäisen maahanmuuton yhteydessä näyttää olevan helpompaa ottaa kantaa myös maahanmuuttoa vastaan, koska se mielletään talouteen liittyväksi käytännölliseksi kysymykseksi. Aiheesta on mahdollista puhua ikään kuin keskustelua ei käytäisi ihmisistä vaan abstraktimmasta ”*työvoimasta*”.

Syksyllä 2008 alkanut keskustelun politisoituminen ei ole vienyt huomiota pois työperäisestä maahanmuutosta, päinvastoin. Maahanmuuttoasenteiden kovenemisen ja maahanmuuttoa vastustavien perussuomalaisten kannatuksen nousun syyksi on arveltu vuoden 2008 lopulla Suomeen rantautunutta talouskriisiä (mm. Raittila 2009), joka käänsi maan työttömyysluvat nousuun. Tämä on näkynyt myös maahanmuuttoa vastustavien julkisessa argumentaatiossa. Lisäksi Suomen maahanmuuttopoliittisesta linjasta käydyn keskustelun rinnalla on otsikoihin nousut uutisia vastaan tulleista ulkomaisen työvoiman työehtoihin ja palkkaukseen liittyvistä epäkohdista.

Seuraavissa alaluvuissa vertaillaan vuoden 2008 alussa julkisuudessa esitettyjä työperäistä maahanmuuttoa puoltavia ja vastustavia argumentteja vuosina 2009-2010 käytyyn julkiseen debattiin. Ennen syksyä 2008 maahanmuuttajien tekemästä työstä ja työperäisestä maahanmuutosta keskustelivat julkisuudessa ennen kaikkea työvoimapulasta kärsivät ja työvoimaa ulkomailta rekrytoivat yritykset sekä toisaalta maahanmuuttajataustaiset työntekijät itse. Keskustelussa kuultiin vain harvoin työperäisen maahanmuuton poliittikalinnan esiin nostaneen hallituksen edustajia ja myös muut poliitikot sekä ay-liike olivat suhteellisen vähän esillä. Sen sijaan vuosina 2009-2010 nämä tahot ovat tehneet julkisuudessa näyttäviä ulostuloja maahanmuuttoteemoilla. Tästä syystä tuoreesta keskustelusta on tässä artikkelissa tarkasteluun otettu nimenomaan politiikkaa ja ay-liikettä edustavien toimijoiden julkisuudessa näkyvästi esillä olleita puheenvuoroja työperäisestä maahanmuutosta.

Työmarkkinoiden tarpeet keskustelun lähtökohtana

Vuonna 2008 työperäisen maahanmuuton edistämistä kannattavat tahot vetosivat perusteluissaan lähes poikkeuksetta Suomea uhkaavaan työvoimapulaan ja työvoiman rekrytointiin ulkomailta tilanteen ainoana ratkaisuna. Työvoimapula oli julkisessa keskustelussa erityisesti elinkeinoelämän esiin nostama teema. Lisäksi silloin, kun poliittisia päättäjiä kuultiin julkisuudessa maahanmuuttoasioissa, he yleensä vetosivat juuri tähän argumenttiin.

Työvoimapulasta tuli myös esimerkiksi uutistoimitusten vakioiretoriikkaa, ja siihen viitattiin usein rutiininomaisesti työperäistä maahanmuuttoa käsittelevien juttujen yhteydessä. Media kertoi maahanmuuttoa käsittelevissä jutuissaan luvuin ja tilastoin työikäisen väestön vanhenemisesta ja kasvavasta työvoiman tarpeesta. Usein tässä yhteydessä kannettiin huolta siitä, että Suomi ei ole ulkomaisten työntekijöiden näkökulmasta riittävän houkutteleva kohdema. Mediassa ääneen päässeiden yrittäjien ja myös tavallisten ”kadunmiesten” suusta kuultiin usein toteamus siitä, että Suomeen ovat tervetulleita kaikki, jotka tulevat maahan tekemään töitä ja maksamaan veroja:

”Mun mielestä ne [maahanmuuttajat] on voimavara ja työvoimareservi kun meiltä loppuu työntekijät. Ehkä mullekin tulee hoitaja sieltä.”
Yle TV1 Aamu-TV 2.5.2008

Työperäistä maahanmuuttoa kannattaville puheenvuoroille oli tyypillistä, että puheen kohteena ovat usein nimenomaan tietyt ”huippuyksilöt” sekä ”hyvät” ja ”ammattitaitoiset” työntekijät, joita houkutellessaan Suomeen ja yritetään saada jäämään. Maahan töihin muuttavia ihmisiä käsitellään keskustelussa järjestelmällisesti eräänlaisina hyödykkeinä, joita voidaan ”viedä” ja ”tuoda” ja tällaisesta epäinhimillistävästä puhetavasta on epäilemättä ollut käytännöllisiä seurauksia niille ihmisille, joiden maasaolon oikeutuksen on esitetty muodostuvan lähes yksinomaan vallitsevan työvoimantarpeen mukaan. Olennaista työvoimapulaan vetoavissa puheenvuoroissa onkin se, mitä Suomi haluaa ja tarvitsee. Suomen tarpeet rinnastuvat tällöin usein työvoimapulasta

”Mun mielestä ne [maahanmuuttajat] on voimavara ja työvoimareservi kun meiltä loppuu työntekijät. Ehkä mullekin tulee hoitaja sieltä.”

YLE TV1 AAMU-TV 2.5.2008

kärsivän yritysmaailman tarpeisiin: kansakunnan vauraus koskettaa kaikkia suomalaisia ja kansallinen etu siis edellyttää toimia yritysten tarpeisiin vastaamiseksi (Alasuutari & Ruuska 1999, 77-79). Esimerkiksi maahanmuuttoministeri Thors on korostanut julkisuudessa toistuvasti, että työmarkkinoiden tarpeet ovat keskeisin työperäistä maahanmuuttoa ohjaava tekijä.

Työvoimapulaa koskeva argumentointi ei ole hävinnyt keskustelusta viime vuosien taloudellisen taantuman myötä, vaan edelleen monet tahot korostavat, että talouden palattua uudelleen kasvu-uralle väestön ikääntyminen ja työvoiman saatavuus tulevat olemaan entistä polttavampia kysymyksiä.

Zyskowicz korosti että, ulkomailta Suomeen tulevat ammattilaiset, asiantuntijat ja yrittäjät hyödyttävät Suomen taloutta ja että työperäistä maahanmuuttoa tarvitaan. (YLE Uutiset 24.4.2010)

Myös pääministeri Matti Vanhanen (kesk.) kommentoi maaliskuussa 2009 uutista suomalaisten koventuneista asenteista ja arveli kyseessä olevan ”*tunnereaktio*” irtisanomisten ja lomautusten vaiheeseen. Pääministeri kuitenkin korosti puheenvuorossaan sitä, että Suomi tarvitsee maahanmuuttajia:

On hyvin tärkeää, että kaikki vastuuta kantavat tahot sanovat avoimesti, että me tulemme tarvitsemaan työperäistä maahanmuuttoa tulevaisuudessa. Vanhasen mukaan asiaa on pakko katsoa yli väliaikaisten kriisien. ”2010- ja 2020-luvulla Suomi ei selviä ilman työperäistä maahanmuuttoa ja ilman työurien merkittävää pidentämistä”, Vanhanen sanoi. (HS 18.3.2009)

Poliitikkojen puheenvuoroissa työperäinen maahanmuutto ja työurien pidentäminen kulkevat rinnakkain hallituksen tarjoamina ratkaisuin väestön ikääntymisen tuomiin ongelmiin. Pääministeri korostaa hallituksen linjan mukaisesti, että työmarkkinoiden todelliset tarpeet määräävät työperäisen maahanmuuton volyymin ja tästä syystä ei ole syytä pelätä, että maahanmuutto pahentaisi suomalaisten työttömyyttä:

”Tällä hetkellä, kun ihmisiä lomautetaan, ei meille tule työperäistä maahanmuuttoa, koska töitä ei ole.” (em.)

Toisaalta jo keväällä 2008 esiintyi julkisuudessa näkemyksiä, joissa kyseenalaistettiin koko työvoimapula keskustelun lähtökohtana tai ainakin esitettiin epäilyjä siitä, että maahanmuutto ei tule pelastamaan Suomea väestön

ikäntymisestä juontuvista ongelmista. Tyypillinen tapa argumentoida työperäistä maahanmuuttoa vastaan oli korostaa ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin järjestömyyttä vetoamalla maahanmuuttajien korkeisiin työttömyyslukuihin. Tällöin yleensä kyseenalaistettiin myös se, että työmarkkinoiden tarpeet tosiasiaa ohjaisivat maahanmuuttoa ja esitetään epäily, että ”työperäisetkään” maahanmuuttajat eivät työllisty Suomessa. Maahanmuuttajien soveltumattomuutta suomalaisille työmarkkinoille perusteltiin siis heidän syrjityllä asemallaan työhönotossa. Maahanmuuttajat eivät näin missään olosuhteissa voisi tuottaa Suomen kansantaloudelle hyötyä, vaan päinvastoin maahanmuuton tulisi aina kalliiksi, paitsi työttömyyskulujen, myös työntekijöiden ja näiden perheiden tarvitsemien palveluiden vuoksi. Tässä suhteessa keskustelu on toistanut aikaisempien vuosikymmenten turvapaikanhakuun ja pakolaisuuteen liittyntä keskustelua, jossa maahanmuuttajien arvioidaan stereotyyppisesti olevan aina kouluttamattomia, maahanmuuttajaperheiden suuria ja puolisoiden kotiäitejä.

Poliitikot nostivat vanhat uhkakuvat julkisuuteen

Maahanmuuttoa vastustavassa argumentaatiossa työvoimapulan epäilemisellä tai kiistämisellä on ollut keskeinen sija. Tuoreessa keskustelussa on lisäksi noussut esiin vanha pelko siitä, että maahanmuuttajat uhkaavat viedä suomalaisten työpaikat. Tuttuja kaikuja aikaisemmilta vuosikymmeniltä oli tunnistettavissa esimerkiksi keskustapuolueen ryhmäjohtaja Timo Kallin puheenvuorossa, joka nosti julkisuudessa pienen kohun keväällä 2009:

”Meidän on pakko sanoa, että maahanmuutto on viime aikoina selvästi räjähtänyt käsiin. Mitä useampi suomalainen voidaan pitää pidempään töissä, niin sillä voidaan hillitä myös maahanmuuttoa.” (MTV3 Kymmenen uutiset 25.2.2009)

Pakolaiskeskustelulle 1990-luvun alussa oli tyypillistä puhe maahanmuuttajien hallitsemattomasta ”tulvasta” (Allas 1992, 59; Horsti 2003, 47). Kun työperäinen maahanmuutto nousi mediassa aiheeksi vuonna 2008, oli vastaavasti tavallista rakentaa tapahtumille uutisarvoa korostamalla työvoiman ”tuontiin” liittyviä suurisuuntaisia tulevaisuudensuunnitelmia, mikä oli omiaan rakentamaan mielikuvia massiivisesta muuttoliikkeestä. Kun Timo Kalli puheenvuorossaan arvioi maahanmuuton ”räjähtäneen käsiin”, viittasi



hän siis itse asiassa hyvin vanhaan ja tuttuun uhkakuvaan maahanmuuton luonteesta. Uuteen keskusteluun huoltosuhteongelmista Kalli satoi kommenttinsa toteamalla, että *”mitä enemmän suomalaisten työuraa voidaan pidentää sitä vähemmän tarvitsemme työperäistä maahanmuuttoa”*. Tämänkin näkemyksen voi asettaa historialliseen kontekstiin, koska kuten todettu, on suomalaiselle keskustelulle ollut aina 1970-luvulta lähtien ominaista pyrkimys etsiä erilaisia vaihtoehtoja työvoiman maahanmuutolle (Forsander 2002, 2021). Työperäisen maahanmuuton ja työurien pidentämisen esittämisestä toisilleen vaihtoehtoisina ratkaisuvaihtoehtoina heikkenevään huoltosuhteeseen on joka tapauksessa tullut tavanomaista ja esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliiton toimitusjohtaja Leif Fagernäs on esittänyt julkisuudessa, että ay-liikkeen olisi valittava työurien pidentämisen ja työperäisen maahanmuuton välillä (STT 28.4.2010).

Jo vuonna 2008 esitti myös kauppa- ja teollisuusministeri Paavo Väyrynen (kesk.) puheenvuoroja, joiden pohjana oli ajatus siitä, että maahanmuutto olisi kaikin mahdollisin keinoin syytä pyrkiä *”välttämään”* (mm. YLE A-talk 10.4.2008). Väyrysen väite oli tuolloin se, että kulttuurien kohtaami-

sista syntyy aina väistämättä konflikteja ja maahanmuutto rakentuu näin uhaksi paitsi suomalaisen kulttuurin yhdenmukaisuudelle myös yhteisön järjestykselle ja yleiselle turvallisuudelle. Perusteluissaan Väyrynen vetosi uhkakuviin, joita ovat rakentaneet uutiset esimerkiksi muualla Euroopassa esiintyneistä lähiöemellakoista, ja maahanmuuttajien hän uskoi väistämättä tuovan mukanaan rikollisuutta, epäjärjestyä ja terrorismia.

Timo Kalli ei sen sijaan paljon siteeratusta puheenvuorossaan perustellut sitä, miksi maahanmuutto on niin negatiivinen asia, että hän olettaa suomalaisten mieluummin lykkäävän eläkkeelle jäämistä kuin avaavan työmarkkinoita ulkomaalaisille. Taustalla lienee kuitenkin usko siihen, että asennetutkimuksissa mitattu maahanmuuton voimistunut vastustus kertoi si kansalaisten olevan valmiita mainittuun uhraukseen. Vuosien 2009-2010 keskustelussa maahanmuuton uhkakuvia maalailevia puheenvuoroja ovat politiikan kentällä kritisoineet ennen kaikkea rkp ja vihreät (Keskinen 2009). Esimerkiksi edellä mainittuun Kallin puheenvuoroon reagoi voimakkaimmin rkp:n puheenjohtaja Stefan Wallin, jonka mukaan *”kyseessä on yhtä perättömän kuin epäviisas tulkinta hallituksen tarkoitusperistä”* (HS 26.2.2009).

Vaikka uhkakuva suomalaisten työpaikat valtaavista maahanmuuttajista yhdistetään tyypillisesti perussuomalaisten *”maahanmuuttokriittisyyteen”*, on tätä ajatusta viime vuosien julkisessa keskustelussa näkyvimmin nostanut esiin sosiaalidemokraattien eduskuntaryhmän puheenjohtaja Eero Heinäluoma:

Heinäluoma sanoo Hufvudstadsbladet-lehden haastattelussa, että talouden taantuma on olennaisesti vähentänyt ulkomailta saapuvan työvoiman tarvetta. Jos hallitus pitää kiinni tavoitteestaan lisätä työperäistä maahanmuuttoa, töitä ei enää riitä suomalaisille. Tämä voimistaisi rasismia, Heinäluoma varoittaa. Kansanedustaja puolustaa niitä suomalaisia, jotka katsovat, ettei maahanmuuttoa pidä lisätä.

”Ei se ole rasismia, vaan järjellinen reaktio siihen, että meillä on maassa 300 000 työtöntä”, hän sanoo. (HS 24.4.2010)

Heinäluoman puheenvuoro sai monet keskeiset poliitikot reagoimaan julkisesti. Pääministeri Vanhanen ilmaisi pitävänsä lausuntoa *”vastenmielisenä”* ja uskoi sdp:n kasvattavan *”rivienvälipolitiikallaan”* ulkomaalaisvastaisuutta (HS 24.4.2010). Perussuomalaisten puheenjohtaja Timo Soini taas arveli sdp:n ottaneen *”järjen käteen”*, *”tiedostaneen tosiasiat”* ja *”valinmeen puo-*

lensa”, joskin hän totesi, ettei ole täysin ”vakuuttunut demareiden vakaumuksen aitoudesta vaan uskoo, että Sdp on maahanmuuttokriittisillä lausunnoilla hamuamassa perussuomalaisten ääniä” (HS 24.4.2010).

Suurten puolueiden aktiivipoliitikkojen maahanmuuton rajoittamista koskevat puheenvuorot saattavat tosiasiasakin olla reaktioita asennetutkimuksiin ja perussuomalaisten kannatuksen nousuun. Oli näissä kommentteissa kyse äänen kalastelusta tai syvemmästä poliittisesta vakaumuksesta, tosiasia joka tapauksessa on se, että juuri suurten puolueiden keskeiset poliitikot ovat nostaneet vanhat uhkakuvat suomalaisten työpaikkoja vaanivasta *”maahanmuuttajatulvasta”* takaisin 2010-luvun keskusteluun. Esimerkiksi perussuomalaisten virallinen johto ei ole tehnyt viime vuosina näyttäviä julkisia ulostuloja maahanmuuttovastaisilla teemoilla, joskaan puolue ei myöskään ole sanoutunut irti joidenkin jäsentensä esittämistä ulkomaalaisvastaisista näkemyksistä. Maahanmuuttokeskustelun politisoituminen ei kuitenkaan ole ollut näiden toimijoiden varassa (Keskinen 2009).

Kulttuurikonflikteja ja halpatyövoimaa

Työperäisestä maahanmuutosta käydyssä julkisessa keskustelussa on myös toinen linja, joka liikkuu lähempänä työelämän arkista tasoa. Huolia on esitetty siitä, että erilaiset kieli- ja kulttuurierot tulevat aiheuttamaan ongelmia ulkomaisten työntekijöiden sopeutumiselle suomalaisten työpaikkojen työkulttuuriin. Lisäksi tietyillä aloilla havaitut väärinkäytökset ulkomaisen työvoiman työehdoissa ja palkkauksessa synnyttivät säröjä hallituksen maahanmuuttopoliittikkaan jo ennen keskustelun politisoitumista. Vuonna 2008 ulkomaisen työvoiman käytön ehdoista käydyn keskustelun osapuolia olivat erityisesti yritykset ja maahanmuuttajataustaiset työntekijät. Viime vuosina entistä useammin myös ammattiyhdistysliike on ottanut kantaa näihin kysymyksiin. Lisäksi tietyt vasemmistopuolueita edustavat poliitikot ovat viime aikoina kommentoineet aihetta ja rakentaneet sen ympärille myös poliittista vastakkainasettelua.

Jo keväällä 2008 esitettiin julkisuudessa pelkoja ja epäilyksiä siitä, että uuden maahanmuuttopoliittikan myötä Suomeen rekrytoitujen ulkomaisten työntekijöiden kielitaidon puutteet ja erilaiset kulttuurierot tulevat synnyttämään ongelmia työpaikoilla, esimerkiksi työturvallisuudelle rakennusalalla ja potilasturvallisuudelle hoitoalalla. Usein kielitaidon puutteisiin vetoamal-



la pyrittiin osoittamaan, että ulkomaisen työvoiman käyttö on useilla aloilla ongelmallista tai mahdotonta.

Yritykset pelkäävät, että kielimuurin takia syntyvät kommunikaatiovaikeudet voivat johtaa vaarallisiin väärinymmärryksiin. (TS 22.5.2008)

Kieli on usein katsottu yhdeksi keskeisistä ja mahdollisesti pitävimmiksi ajatelluista argumenteista silloin, kun on haluttu perustella maahanmuuttajien soveltumattomuutta suomalaisille työmarkkinoille. Erilaisia kulttuurieroihin liittyviä ongelmia on käsitelty julkisuudessa sekä suomalaisten ja maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden välisten suhteiden näkökulmasta että toisaalta liittämällä ne maahanmuuton ongelmallisuuteen laajemmin koko yhteiskunnan, sen järjestyksen ja turvallisuuden, näkökulmasta. Jälkimmäisessä tapauksessa argumentaatiossa tyypillisesti on vedottu Euroopan vanhoissa maahanmuuttajamaissa kohdattuihin ongelmiin sekä terrorismin uhkaan. Eurooppalaisessa keskustelussa on ollut tyypillistä se, että maahanmuuttoteema määritellään yksinomaan islamin kautta (Taira 2008, 207). Islamia taas on kuvattu suomalaisissa viestimissä vuosikymmeniä yksipuolisesti

väkivaltaisena uskontona (Maasilta, Rahkonen & Raittila 2008, 62.)

Pienyritykset ovat vaikeuksissa oikeastaan itsensä kanssa siinä, että heillä on kynnys palkata maahanmuuttajia töihin, koska he tuntevat tietyllä tavalla turvattomuutta näiden eurooppalaisten ja USA:n tapahtumien puitteissa. Ja he haluavat olla varmoja, että eivät palkatessaan maahanmuuttajaa samalla rahoita esimerkiksi kansainvälistä rikollisuutta. (MTV3 Huomenta Suomi 2.5.2008)

Toisaalta tavallista on myös ollut se, että työperäiseen maahanmuuttoon positiivisesti suhtautuvat yritysten edustajat ovat argumentoineet mediassa näitä oletuksia vastaan korostamalla sitä, miten kieli- ja kulttuurierot eivät ole tuottaneet ongelmia heidän yrityksissään. Näissä puheenvuoroissa on korostettu tulijoiden ammattitaitoisuutta ja tyytyväisyyttä palkattuihin maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin:

Kokemukset ovat olleet tosi hyviä. Heillä [ulkomaalaisilla ammattimiehillä] on metalli hallussa, Hauta kättelee. (Ilkka 22.2.2008)

Kuten todettu, vielä keväällä 2008 ammattiyhdistysliikkeen edustajat osallistuivat valtamediassa käytyyn maahanmuuttokeskusteluun suhteellisen harvoin. Ammatillisten keskusjärjestöjen omissa jäsenlehdissä kirjoitettiin kuitenkin jo tuolloin melko ahkerasti työperäisestä maahanmuutosta. Monet näissä lehdissä julkaistut jutut ovat hyviä esimerkkejä kulttuurieroja työpaikoilla koskevasta keskustelusta. Lehdissä nostettiin vanhojen ammattiyhdistysliikkeen arvojen, kansainvälisen solidaarisuuden ja yhdenvertaisuuden, rinnalle uusina arvoina monikulttuurisuus ja suvaitsevaisuus. Monikulttuurisuuden käsite on kuitenkin hankala ja monimerkityksinen, ja ay-lehdissä sillä viitattiin lähinnä maahanmuuttajien määrän kasvuun työpaikoilla, minkä nähtiin automaattisesti johtavan työyhteisöjen ”monikulttuuristumiseen”. Monikulttuurinen työpaikka syntyi näin nimenomaan ”vieraan” läsnäolosta ”meidän” keskuudessamme. Lehtien esittämä tulkinta kulttuurierojen luonteesta painotti eheiksi ja muuttumattomiksi miellettyjen kulttuurien vastakkaisuutta, jolloin niiden välinen konflikti näytyi ikään kuin väistämättömältä. (ks. Huttunen, Löytty & Rastas 2005, 19-27.) Työpaikkojen monikulttuuristumisessa molemmilla osapuolilla, maahanmuuttajilla ja suomalaisilla, katsottiin olevan omat velvollisuutensa. Maahanmuuttajien tehtävänä oli sopeutua suomalaisen työyhteisön tavoille eli ”kotoutua”.

Suomalaisten työntekijöiden taas tulisi ”*suvaita*” uusia työtovereitaan. Suvaitsemisen ehdoksi asetettiin näin se, että tulijoiden on sulauduttava suvaitijsijoidensa kulttuuriin ja toimittava heidän tavoillaan (ks. Suurpää 2005, 48). Erilaisuuden hyväksymisestä ei näin ollen tässä ”*suvaitsevaisuudessa*” olisi kysymys.

Työperäinen maahanmuutto haaste ammattiyhdistysliikkeelle

Valtamediassa kielitaitoon ja kulttuuriin liittyvä argumentaatio näyttäisi vähentyneen muutaman viime vuoden aikana. Sen sijaan yhä useammin julkisuuteen ovat nousseet ulkomaisten työntekijöiden työehtoihin ja palkkaukseen liittyvät epäkohdat. Jo keväällä 2008 esitettiin julkisuudessa usein epäilyjä tai tietoja siitä, että maahanmuuttajien työehdot ja työolot eivät vastaa suomalaisia standardeja. Ulkomaisen työvoiman rekrytointiin ja työskentelyyn liittyvistä ongelmista kerrottiin mediassa laajoissa uutisjutuissa ja reportaaseissa, ja tiettyjen tapausten kehittymistä seurattiin mediassa tiiviisti. Esimerkiksi Olkiluodon ydinvoimalatyömaan ulkomaisten työntekijöiden työehtoja käsiteltiin mediassa toistuvasti sekä vuonna 2008 että edelleen vuonna 2010:

*...maksamattomia palkkoja, kohtuuttomia työehtoja, kierrettyjä veroja. --
-- No tää järjestelmä on rakennettu niin heikoksi, että täällä Suomessa ei oikeastaan koskaan kukaan vastaa mistään. (Yle TV2 Ajankohtainen kakkonen 2.4.2008)*

Rakennusliiton toinen puheenjohtaja Kyösti Suokas ei usko, että Olkiluodon ydinvoimalatyömaalla tehtäisiin laajalti töitä viime päivinä esiin nousseella kahden euron tuntipalkalla. Se ei kuitenkaan tarkoita, etteikö Olkiluoto ja koko rakennusala olisi pimeän työn kaatopaikka, jonka siivouksesta Suokas vaatii hallitukselta. (Uusi Suomi 6.6.2010)

Ammattiyhdistysliike pysyi maahanmuuttoasioista pitkään hiljaa ensimmäisten suurten maahanmuuttajaryhmien saavuttua Suomeen 1990-luvun alussa. Osin tätä voidaan selittää tuolloisella lamakaudella; massatyöttömyys ja muut talousasiat veivät työmarkkinajärjestöjen huomion maahanmuuttoasioista. Lisäksi, koska maahanmuuttoa käsiteltiin 90-luvulla lähes poikkeuksetta humanitäarisenä kysymyksenä, ei se aluksi näyttänyt vaati-

van ay-liikkeeltä erityistä huomiota. Maahanmuuttajat huomioitiin ryhmänä ensi kertaa vasta vuosien 1998-1999 työmarkkinaneuvotteluissa. (Ristikari 2006, 11; Salmenhaara 2008, 226.)

Vielä 2000-luvun alussa käyttämässään retoriikassa erityisesti Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK korosti uhkakuvaan rajojen takana patoutuvasta ”maahanmuuttajatulvasta” (Salmenhaara 2008, 231; Nylund 2008). Viime vuosien keskustelussa ay-liike on asettunut voimakkaammin myös maahanmuuttajataustaisten ja työntekijöiden puolelle. Ay-liikkeen osallistuminen laajempaan julkiseen keskusteluun on lisääntynyt osittain sen oman aktivoitumisen vuoksi ja osittain yksinkertaisesti siksi, että ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvät väärinkäytökset ovat nousseet toistuvasti otsikoihin, jolloin ammattiliitot ovat olleet pakotettuja kommentoimaan ilmiötä.

Julkisuudessa eri ammattijärjestöt ovat korostaneet huolta siitä, että maahanmuuttajat halutaan työmarkkinoille suomalaisia heikommilla työehtoilla, jolloin myös suomaisten työntekijöiden neuvotteluvoima heikkenee työmarkkinoilla. Työperäinen maahanmuutto on ay-liikkeen näkökulmasta lähtökohtaisesti ristiriitainen ilmiö. Työntekijöiden välisen kilpailun rajoittaminen on ollut ay-toiminnan kulmakivi ja maahanmuuttajien on pelätty lisäävän kilpailua työpaikoista. Pyrkimys maahanmuuton rajoittamiseen olisi kuitenkin ristiriidassa ay-liikkeen kansainvälisyyttä ja solidaarisuutta korostavien perusarvojen kanssa. (Alho 2008, 284.) Ay-liikkeellä on vahvat intressit rekrytoida maahanmuuttajat järjestöihinsä ja integroida heidät osaksi työmarkkinoita suomalaisin työehdoin (Helander 2008, 19). Julkisissa puheenvuoroissaan useat ay-liikkeen edustajat ovat painottaneet vaatimusta siitä, että ulkomaisille työntekijöille on maksettava Suomessa työehtosopimusten mukaiset palkat ja taattavat kunnan työehdot, jotta ”vähään tyytyvät” maahanmuuttajat eivät tule heikentämään työehtoja suomalaisilla työmarkkinoilla.

*STTK pitää tärkeänä, että kansainvälistä liikkuvuutta edistetään. Olen-
naista liikkuvuuden edistämässä on, että liikkuvuus tapahtuu työehtoja
dumpaamatta, Kostiainen korosti torstaina Seinäjoella. - Epäreilu kohtelu
työelämässä kasvattaa maaperää ennakkoluuloille ja rasismille. Tasa-
puolinen kohtelu varmistaa, että työvoimaa ei tuoda turhaan eikä työvoima
ole kauppatavaraa, jota ostetaan ja myydään suhdanteiden mukaan.
(Verkkouutiset 29.4.2010)*

Ammattiyhdistysliikkeen puhujat eivät ole asettuneet suoraan vastustamaan työperäistä maahanmuuttoa, mutta ovat syyttäneet työnantajia muun muassa pyrkimyksestä luoda Suomeen kahdet työmarkkinat, joilla ulkomaisten työntekijöiden heikkoa asemaa käytetään hyväksi:

Metalliliiton puheenjohtajan Riku Aallon mukaan Suomessa tarvitaan ulkomaista työvoimaa jatkossakin. Raumalla puhuneen Aallon mielestä selvä lähtökohta kuitenkin on, että tänne tullaan töihin suomalaisilla työehdoilla. (Aamulehti 1.5.2010)

Maassa maan tavalla?

Myös vasemmistopuolueet, joiden kytkökset ay-liikkeeseen ovat olleet perinteisesti vahvat, ovat joutuneet ottamaan kantaa ulkomaisen työvoiman käytön epäkohtiin. Niiden asemaa maahanmuuttokeskustelussa luonnehtii vastaava sisäinen ristiriita kuin ammattiyhdistysliikettä. Toisaalta erityisesti oppositiossa istuvat sosiaalidemokraatit ovat rakennelleet havaituista väärinkäytöksistä myös poliittista lyömäasetta. Hallituspuolueita on syytetty siitä, että nämä ovat ajaneet yritysten etua ja antaneet ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön rehosta.

Sdp:n puheenjohtaja Jutta Urpilainen on käyttänyt retoriikassaan maahanmuuton vastustajien ikäikäistä nationalistista ”maassa maan tavalla” iskulausetta:

Sdp:ssä valmistellaan maahanmuuttopoliittista ohjelmaa, jonka johtajatus on ”maassa maan tavalla”. (...) Urpilaisen mukaan se tarkoittaa, että esimerkiksi tyttöjen ympärileikkaukset ja kunniamurhat eivät ole hyväksyttäviä, vaan on noudatettava suomalaisia lakeja. ”Maassa maan tavalla tarkoittaa myös sitä, että kun tänne tullaan, opiskellaan kieltä. Se voi olla ruotsin kieli, se voi olla suomen kieli, mutta opiskellaan kieli, jotta päästään osaksi yhteiskuntaa. Se tarkoittaa myös sitä, että jos sinä olet työikäinen ihminen, sinä teet töitä niin kuin kaikki muutkin ihmiset Suomessa tekevät”, Urpilainen sanoi puolueväelleen. (HS 20.3.2010)

Toukokuussa 2010 julkistamassaan raportissa työperäisestä maahanmuutosta sosiaalidemokraatit korostavat olevansa ”*suvaitsevaisuuden ja vapauden liike*” (SDP 2010). Kansainvälinen solidaarisuus on yksi sosiaalidemokraat-



tisen liikkeen perusarvoja, minkä vuoksi puolueen keulakuvien profiloitumista *"maahanmuuttokriittisinä"* voi pitää ristiriitaisena. Myöhemmin Urpilainen pyrkikin selittämään linjastaan vähemmän jyrkäksi esittämällä, että tarkoituksena on ollut viitata ainoastaan työelämän pelisääntöihin. *"Maan tapa"* tarkoittaisi siis työlainsäädännön ja työehtosopimusten noudattamista. Käytettyä tunnuslausetta voi kuitenkin pitää monella tavoin ongelmallisena, ei vähiten siksi, että se antaa ymmärtää työehtojen polkemisen olevan maahanmuuttajista itsestään lähtöisin. Tämä taas ei ole linjassa sen kanssa, että oppositiojohtaja Urpilainen on toisaalta syyttänyt kokoomuspuoluetta siitä, että tämä ajaa työperäisen maahanmuuton edistämistä mahdollistaakseen yrityksille *"halpatyövoiman"* hyväksikäytön:



Kokoomus edustaa demarijohtajalle halpatyövoiman puolesta kampanjoivaa kylmää linjaa. - Kokoomuksen ongelmien vähättelyn taustalla on halu puolustaa työnantajien pyrkimystä hyödyntää halpatyövoiman käyttöä. (MTV3 12.8.2010)

Myös vasemmistoliitto on arvostellut hallitusta siitä, että se ei ole ohjannut riittävästi rahaa harmaan talouden kitkemiseen. Se ei kuitenkaan ole demarien tapaan syyttänyt hallituspuolueita tarkoituksellisesta kaksien työmarkkinoiden rakentamisesta maahan. Puolueen puheenjohtaja Paavo Arhinmäki on korostanut julkisuudessa myös sitä, etteivät ongelmat ”ole esimerkiksi puolalaisten rakennustyömiesten syytä vaan Suomen valtion, joka ei anna tarpeeksi rahaa harmaan talouden torjuntaan ja panosta huijarifirmojen valvontaan” (HS 19.8.2010).

Kysymys maahanmuutosta on kuitenkin aiheuttanut hajaannusta vasemmistopuolueiden sisällä, koska niiden kannattajakunta on perinteisesti koostunut henkilöistä, jotka työskentelevät samoilla aloilla kuin monet maahanmuuttajat. Vasemmistoliiton puheenjohtajaa on puolueen sisällä

syytetty ”sinisilmäisyydestä” ja vaadittu puoluetta siirtymään lähemmäs maahanmuuton rajoittamista ajavaa linjaa:

Puolueen leirijako näkyy kuitenkin retorikassa: Arhinnmäen edustama liberaalimpi siipi puhuu ”humanismista” ja ”kansainvälisestä työväenyhteydestä”, kun taas Markus Mustajärven edustama ay-siipi lähestyy työperäisen maahanmuuton ongelmia termillä ”kylmä reaali maailma”. (...)Mustajärven mukaan vasemmistoliitto on jättänyt pelikentän tyhjäksi perussuomalaisten Timo Soinille unohtamalla EU-kiittisyyden. ”On poliittinen virhe, ettei puolue uskalla olla samaa mieltä kuin suurin osa kannattajistaan”, hän sanoi. Hänen mielestään EU:n vapaa liikkuvuus on yksi syy halpatyövoimaongelmaan. Arhinnmäen mukaan EU-jäsenyys on fakta eivätkä soinnimaiset erovaatimukset ole ratkaisu. (HS 19.8.2010)

Maahanmuuttokeskustelun kiihtyminen parin viime vuoden aikana on ajanut keskeiset poliittiset toimijat ottamaan kantaa myös työperäiseen maahanmuuttoon ja samalla se on tuonut esiin puolueiden sisällä vallitsevat erimielisyydet. Myös suurten puolueiden riveistä on kuultu sekä maahanmuuttovastaisia puheenvuoroja että nämä puheenvuorot tuomitsevia kannanottoja, mikä osaltaan kertoo siitä, että poliittiset puolueet ovat vaikeuksissa, kun niiden pitäisi määritellä kantansa monisyiseen kysymykseen työperäisestä maahanmuutosta. Ulkomaisen työvoiman työehtojen polkemiseen liittyvät väärinkäytökset ovat kuitenkin todellisia ongelmia, joiden ratkaisemiseksi tarvittaisiin tosiasiallisia poliittisia toimia, ei pelkkää retoriikkaa.

Lopuksi

Aina 2000-luvun viimeisiin vuosiin saakka lähes kaikki poliittiset ryhmät puhuivat julkisuudessa monikulttuurisuuden ja erityisesti työperäisen maahanmuuton puolesta (Raittila 2009, 67). Vuosikymmenen vaihteessa käyty maahanmuuttokeskustelu on kuitenkin poikennut sekä määrältään että laadultaan aikaisemmasta ja työperäisestäkin maahanmuutosta on esitetty näkemyksiä, jotka ovat paikoitellen muistuttaneet jopa 1990-luvun lama-vuosien maahanmuuttovastaista keskustelua. Selitys muutokseen löytynee osittain talouden taantumajaksosta, koska työvoiman tarve on määrittänyt keskustelua monella tavoin niin ennen kuin jälkeenkin taluskriisin. Toi-

saalta reaktiot ovat liittyneet myös siihen, että pitkään internetin kätköihin patoutuneet maahanmuuttoon voimakkaan kielteisesti suhtautuneet näkemykset ovat nousseet valtamediaan ja näyttäneet nauttivan kannatusta myös vanhojen puolueiden perinteisen kannattajakunnan keskuudessa.

Poliittisten puolueiden sisällä näyttää vallitsevan erimielisyys siitä, missä määrin ulkomaalaisvastaista retoriikkaa sopii käyttää. Monet puolueet ovat korostaneet sitä, ettei maahanmuuttoon liittyviä käsitteitä tulisi sekoittaa toisiinsa, viitaten lähinnä humanitaarisen ja työperäisen maahanmuuton käsitteisiin. Tietyt poliitikot näyttävät kuitenkin valinneen voimakkaasti yksinkertaistavan ja kärjistävän retoriikan, joka on omiaan hämärtämään monimutkaista maahanmuuttoilmiötä entisestään. Tutkija Anna Rastas (2009, 61) on todennut, että poliitikot ovat yleensä tietoisia siitä, että tietyt puhettavat ja ainoastaan tiettyjen valikoitujen asioiden tuominen esiin julkisessa puheessa ovat omiaan vahvistamaan kielteisiä asenteita maahanmuuttajia ja vähemmistöjä kohtaan. Monikulttuurisessa yhteiskunnassa toimiva poliittikko ei voi ohittaa vastuutaan asenneilmaston muokkaajana esimerkiksi vain toteamalla, ettei hän itse ole rasisti tai että puheenvuoroa ei ole tarkoitettu rasistiseksi. (Em.)

Työperäistä maahanmuuttoa on selitetty julkisuudessa lopulta varsin yksipuolisesti ja monimutkaiset huoltosuhdelaskelmat eivät välttämättä riitä kaikille perusteluksi sille, miksi ulkomaista työvoimaa tarvitaan lisää. Työtömyyden ollessa korkealla ei ole ihme, jos työvoimapulan kyseenalaistavat näkemykset vakuuttavat osan kansalaisista. Työperäiseen maahanmuuttoon liittyy lisäksi todellista problematiikkaa sekä muuttajien lähtömaissa että Suomessa. Ulkomaaisen työvoiman työehtojen polkeminen ja alipalkkaus ovat ongelmia sekä maahan töihin tulleiden että suomalaisten työntekijöiden kannalta. Nämä ongelmat vaatisivat myös todellisia toimenpiteitä ja tässä mielessä ammattiyhdistysliikkeen aktivoituminen myös julkisessa keskustelussa on tervetullutta. Myös monien poliittisten puolueiden peräänkuuluttama asiallinen keskustelu maahanmuutosta voisi parhaimmillaan olla sellaista, jossa ilmiötä pyrittäisiin tarkastelemaan kaikessa monimutkaisuudessaan, unohtamatta sitä, että käsitteen ”*ulkomainen työvoima*” takaa löytyy todellisia ihmisiä, jotka jo elävät ja työskentelevät keskuudessamme.

Lähteet

- Alasuutari P & Ruuska, P (1999). *Post-Patria? Globalisaation kulttuuri Suomessa*. Tampere: Vastapaino.
- Alho R (2008). ”Maahanmuuttajat suomalaisessa ay-liikkeessä – tapaus PAM”. Teoksessa Mika Helander (toim.) *Going Global*. Helsinki: Minerva, 283-329.
- Allas E (1992). ”Somalit voidaan palauttaa NL:oon?”. Teoksessa Jukka Sihvola (toim.) *Toimittaja ja pakolaiskysymykset*. Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus. Julkaisusarja A 1/92, 55-64.
- Forsander A (2002). *Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla*. Helsinki: Väestöliitto.
- Haavisto I (2010) *Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo ja asennetutkimus 2010*. Helsinki.
- Helander M (2008). ”Going global! – Suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen rajat ylittävät globalisaatiostrategiat”. Teoksessa Mika Helander (toim.) *Going Global*. Helsinki: Minerva, 1130.
- Horsti K (2003). ”Global Mobility and the Media. Presenting Asylum Seekers as a Threat.” *Nordicom Review – Nordic research on Media & Communication* 24 (1), 415-5.
- Horsti K (2005). *Vierauden Rajat. Monikulttuurisuus ja turvapaikanhakijat journalismissa*. Tampere: Tampere University Press.
- Huttunen L, Löytty O & Rastas A (2005). ”Suomalainen monikulttuurisuus. Paikallisia ja ylijäisiä suhteita”. Teoksessa Anna Rastas, Laura Huttunen & Olli Löytty (toim.) *Suomalainen vieraskirja*. Tampere: Vastapaino, 1640.
- Jaakkola M (2009) *Maahanmuuttajat suomalaisten näkökulmasta. Asennemuutokset 1987-2007*. Helsingin kaupungin tietokeskus, tutkimuksia 2009/1, Helsingin kaupunki.
- Keskinen S (2009) ”Pelkkiä ongelmia? Maahanmuutto poliittisen keskustelun kohteena”. Teoksessa Suvi keskinen, Anna Rastas & Salla Tuori (toim.) *En ole rasisti, mutta... Maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kritiikistä*. Tampere: Vastapaino, 334-5.
- Korkiasaari J (2000). *Suomalaiset Ruotsissa 1940-luvulta 2000-luvulle*. Teoksessa Jouni Korkiasaari & Kari Tarkiainen (toim.) *Suomalaiset Ruotsissa. Suomalaisen siirtolaisuuden historia* 3. Turku: Siirtolaisinstituutti, 133-496.

- Luostarinen H (2007). ”Tietoa, terapiaa ja turbaaneja? Suomalaisen journalismin reaktiot kasvavaan maahanmuuttoon”. Teoksessa Heikki Luostarinen, Hanna Eskonen, Karina Horsti, Kaarina Nikunen & Reeta Pöyhkäri. *Maahanmuutto ja media. Journalismin tutkimusyksikkö, tiedotusopin laitos, Tampereen yliopisto Julkaisuja C; 41, 1139.*
- Maasilta M, Rahkonen J & Raittila P (2008). *Islam suomalaisissa joukkoviestimissä. Journalismin tutkimusyksikkö, Tiedotusopin laitos, Tampereen yliopisto.*
- Nylund M (2008). ”Erään uhkakuvan anatomia: Virolainen vierastyövoima, uutisvälitys ja SAK.” Teoksessa Mika Helander (toim.) *Going Global. Helsinki: Minerva, 189204.*
- Raittila P (2009) ”Journalismin maahanmuuttokeskustelu: hymistelyä, kriittisyyttä vai rasismien tulemistä? Teoksessa Suvi keskinen, Anna Rastas & Salla Tuori (toim.) *En ole rasisti, mutta... Maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kritiikistä. Tampere: Vastapaino, 6775.*
- Raittila P & Vehmas S (2005). ”Etnisyys ja rasismi sanomalehdissä 1999-2004 – seurantatutkimusten yhteenvetoa ja arviointia.” Teoksessa Pentti Raittila (toim.) *Etnisyyttä, rasismia ja dialogia sanomalehdissä ja Internetissä. Journalismin tutkimusyksikkö, Tiedotusopin laitos, Tampereen yliopisto, 1132.*
- Rastas A (2009) ”Rasismien kiistäminen suomalaisessa maahanmuuttokeskustelussa” Teoksessa Suvi keskinen, Anna Rastas & Salla Tuori (toim.) *En ole rasisti, mutta... Maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kritiikistä. Tampere: Vastapaino, 4764.*
- Ristikari T (2006). *Immigration and European Trade Unions – A comparative study of the British and Finnish trade union response to immigration and immigrant workers. M.Sc Thesis in Comparative Social Policy, University of Oxford. Web Reports No. 20, Siirtolaisinstituutti, Turku.*
- Salmenhaara P (2008). ”Henkistä pääomaa ja luottamusta kotoutumiseen. Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma, 2006.” Teoksessa Mika Helander (toim.) *Going Global. Helsinki: Minerva, 223347.*
- Schneider J (2001). ”Talking German: Othering Strategies in Public and everyday Discourses”. *International Communication Gazette Vol. 63(4), 351363.*
- SDP (2010) *Tavoitteena hallittu maahanmuutto. SDP:n maahanmuuttotyöryhmän väliraportti työperäisestä maahanmuutosta 19.5.1020.*



Simola A (2008) Tervetullut työvoimaksi. Työperäinen maahanmuutto mediassa. Journalismin tutkimusyksikkö, Tiedotusopin laitos, Julkaisuja A109/2008, Tampereen yliopisto.

Suurpää L (2005). "Suvaitsevaisuus. Sietämistä vai solidaarisuutta?" Teoksessa Anna Rastas, Laura Huttunen & Olli Löytty (toim.) Suomalainen vieraskirja. Tampere: Vastapaino, 4168.

Taira T (2008). "Islamin muuttuva julkisuuskuva. Tapaustutkimuksia Helsingin Sanomista 1946-1994." Teoksessa Tuomas Martikainen, Tuula Sakaranaho ja Marko Juntunen (toim.) Islam Suomessa. Tietolipas 223. Helsinki: SKS.

Trux M-L (2000). "Monimuotoinen työyhteisö". Teoksessa Marja-Liisa Trux (toim.) Aukeavat ovet. Julkaisusarja Sitra 238. Helsinki: WSOY, 261316.

Valtioneuvosto (2006). Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 19.10.2006.

Ylänkö M (2000). "Kansainvälistymisen kahdet kasvat – muuttoliikkeet ja kulttuurinen globalisaatio." Teoksessa Marja-Liisa Trux (toim.) Aukeavat ovet., Julkaisusarja Sitra 238. Helsinki: WSOY, 2184.

Nya delikatessen

NYA STÖRRE UTRYMMEN I ETT



Monimuotoisuuden johtaminen suomalaisilla työmarkkinoilla – uusia työntekijöitä yrityksiin

MARJA KAIKKONEN

Puhe maahanmuuttajista on syntynyt Suomessa niissä konteksteissa, joissa maahanmuuttajia on Suomessa ”otettu vastaan”, joissa maahanmuuttajat ovat solmineet ensikosketuksensa suomalaiseen yhteiskuntaan. Maahanmuuttajadiskurssin rakentuminen noudattaa ihmisten liikkuvuuden kehitystä. 1980-luvulla Suomeen tultiin lähinnä työn tai perhesyiden vuoksi, 1990-luvulla maahan muuttivat enenevässä määrin paluumuuttajat ja pakolaiset ja 2010 maahanmuutto on yhä useammin työperusteista maahanmuuttoa. Viimeisten vuosikymmenten aikana luotiin sen diskurssin pohja, johon perustaen maahanmuuttajuudesta puhutaan. Maahanmuuttajat ovat yhä, vaikkapa työvoimaresurssin tai –reservin näkökulmista ”uhka tai voimavara”. Suomessa maahanmuuttajat eivät ole vielä vapautuneet olemaan muutakin kuin näiden kahden ääripään edustajia.

Maahanmuuttopolitiikan retoriikan avulla luomme virallista tapaa erotella maahanmuuttajia toisistaan ja kategorisoida heidät sen toiminnan perusteella, joka heidän vastaanottamisestaan tai maahanmuutostaan aiheuttaa viranomaisille, työpaikoille tai suomalaisille veronmaksajille.

Tässä artikkelissa tarkastelen sitä, millä tavoin maahanmuuttajat työntekijöinä voisivat löytää paremmin paikkansa ”uhka tai voimavara” –akselin välimaastosta. Millä tavalla työyhteisöissä voitaisiin päästä kestävään monimuotoisuuden kehittämiseen,

”Millä tavalla työyhteisöissä voitaisiin päästä kestävään monimuotoisuuden kehittämiseen, jossa maahanmuuttaja saa olla yhdenvertainen yhteisön jäsen, olematta sen enempää tai vähempää uhka tai odotuksen ladattu voimavara?”

MARJA KAIKKONEN

jossa maahanmuuttaja saa olla yhdenvertainen yhteisön jäsen, olematta sen enempiä tai vähempiä uhka tai odotuksien ladattu voimavara? Käytän tässä artikkelissa termiä monimuotoisuus kuvaamaan kattavammin niitä monimuotoisuuden haasteita, joihin työyhteisöt joutuvat tulevien vuosien aikana vastaamaan (esim. ikääntyvien työntekijöiden määrän kasvu, ikäjohtamisen haasteet jne.).

Vaikka suomalaiset organisaatiot sanovat usein arvostavansa monimuotoisuutta voimavarana, eivät ne ole selkeästi ottaneet kantaa sen merkitykseen omassa toiminnassaan tai strategisessa ja operationaalisessa henkilöjohtamisessa. Työyhteisöjen kehittämistoiminta kohdistuu Suomessa vielä suurelta osin yksilötason kulttuuritietoisuuden ja –sensiitivisyyden nostoon, enemmistön asennekasvatukseen ja syrjinnän tunnistamiseen omassa käytäytymisessä. (Sippola, Leponiemi, Suutari 2006.) Keskustelu organisaatioiden kehittämisessä liittyy usein yksilöiden muuttumisen tarpeeseen, joka on pitkäaikaisen muutosprosessin tulosta (Wrench 2001). Yksilön näkökulman ylittävä organisaation näkökulma usein puuttuu tai hakee vielä muotoaan tai paikkaansa. Monimuotoisuuden johtaminen on vielä Suomessa uutta eikä sitä ole riittävästi huomioitu työyhteisöjen johtamisessa.

Thomas ja Ely (1996) kuvaavat erilaisia paradigmoja organisaatioiden pyrkimyksessä hallita monimuotoisuutta johtamisen keinoin. Syrjintä – ja oikeudenmukaisuus –paradigma, syntyy tilanteessa, jossa organisaatiot tiedostavat sen, että syrjintä on väärin. Organisaatiot keskittyvät edistämään ns. mahdollisuuksien tasa-arvoa, reilua kohtelua, tasapuolisempaa rekrytointia ja lainsäädännön asettamien vaatimusten täyttämistä. Paradigman mukaisesti toimiva organisaatio saattaa ”monimuotoistaa” henkilöstöään, työtehtävien pysyessä muuttumattomina. Tausta-ajatuksena on ihmisten samankaltaisuus, organisaatio toimii edelleen ikään kuin jokainen jäsen olisi samaa sukupuolta tai samaa kansallisuutta. Monimuotoisuuden johtamisen ajatellaan olevan kaikkien työyhteisön jäsenten samanlaisena kohteluna. Organisaation kehittämistoiminta suuntautuu tämän paradigman mukaisesti yksilön asennekasvatukseen sekä kulttuuritietoisuuden lisäämiseen.

Monimuotoisuudella on esitetty saavutettavan kilpailukykyä ja hyötyä; kustannussäästöt mm. vaihtuvuuden alenemisella, lisääntynyt ongelmien käsittelykyky ja innovatiivisuus, parantunut työnantajamaine ja globaaleille markkinoille pääsy sekä joustavuuden kasvu (Cox & Blake 1991). Monimuotoisuuden hyötyinä on pidetty myös rekrytointipotentiaalin lisääntymistä, rekry-

tointikulujen ja vaihtuvuuden alenemista sekä parantunutta asiakaspalvelua, kulttuurikompetenssin parantumista, hyviä työsuorituksia, uusia näkökulmia, innovatiivisuuden kasvua ja parantunutta työskentelyilmapiiriä (Sippola 2008). Thomas ja Ely (1996) kuvaavat tämän monimuotoisuuden liiketaloudellisten etujen saavuttamiseen tähtäävän ajatusmallin kuuluvan erilaisuuden markkinointi –paradigmaan kuuluvaksi. Mutta millaisia etuja loppujen lopuksi monimuotoisella työyhteisöllä saavutetaan? Ja millaisin keinoin?

Organisaatiot voivat tehdä monimuotoisuuspolitiikan ja -suunnitelman sekä ottaa käyttöön monimuotoisuutta tukevia toimintoja. Rekrytointia voidaan kohdentaa vähemmistöryhmien edustajiin tai monimuotoista asiakaskuntaa lähestyttään sovittamalla organisaation omaa demografista profiilia asiakaskunnan mukaan (ks. Wrede & Nordberg 2010, Sippola, Leponiminen, Suutari 2006). Erilaisuuden markkinointi –paradigman mukaisessa organisaatioiden kehittämistoiminnassa tuetaan enemmistöryhmien näkemyksiä, kulttuuria ja suoritusasoa (Cox 1993). Monimuotoisuus tunnistetaan, mutta sitä ei hyödynnetä.

Oppiminen ja tehokkuus –paradigma kuvaa sellaista organisaation kehittämistoimintaa, jossa monimuotoisuutta oppimaan pyrkivä organisaatio sekä edistää yhtäläisiä mahdollisuuksia että tunnistaa ja arvostaa kulttuurieroja. Monimuotoisuuden ja työntekijöiden tai asiakkaiden erilaisuuden hyödyntäminen voimavarana ja kilpailukyvyyn sekä uusien liiketoimintamahdollisuuksien tuojana on nähty mahdolliseksi vasta silloin, kun erilaisuudesta kyetään oppimaan uutta. (Thomas & Ely 2006.) Tehokkuutta voidaan nostaa, kun löydetään uusia tapoja työntekoon, mitä organisaation kulttuurin ja eri toimintojen tulee osaltaan tukea. Silloin moninaisuuden hyödyt voidaan tunnistaa ja saada ne esille vahvuuksina niin yksilö- kuin organisaatiotasolla (Thomas & Ely 2006, Sippola, Leponiminen, Suutari 2006).

Oppimisen uskotaan tapahtuvan kun organisaatio sisäistää henkilöstön erilaisuuden mukanaan tuomat uudet näkökulmat. Kehittämisessä tulee keskeiseksi yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuus strategiassa, politiikossa, kulttuurissa ja toimintatavoissa. Erilaisuus ja monimuotoisuus nähdään yhdenvertaisena kykypotentiaalina. Oppimisen ja tehokkuuden –paradigmaan kuuluvan kehitystoiminnan avulla tavoitellaan todellisia muutoksia sekä organisatorisissa toiminnoissa että yksilötasolla. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että koko henkilökunnalle annettavalla monimuotoisuuskoulutuksella pyritään lisäämään kulttuurista tietoa, muuttamaan asenteita ja



käyttäytymistä tai poistamaan ennakkoluuloja samoin kuin tunnistamaan organisaatiotason kehittämistarpeita. (Sippola 2006, Sippola, Leponiemi, Suutari 2006.)

Cofi (Coping with Finns) – projektissa yhtenä kehittämiskohteena on työyhteisöjen ennakoinnin tukeminen niissä työyhteisöissä, joihin rekrytoidaan ulkomailta uusia työntekijöitä. Millä tavalla työyhteisö voi kehittää toimintaansa ja monimuotoisuuttaan niin, että se tukee entisten ja uusien työntekijöiden sopeutumista niihin haasteisiin, joita työpaikalla voi olla edessään kun organisaatio ulottaa rekrytointinsa ulkomaille. Sippolan (2008) mukaan monimuotoisen työyhteisön haasteeksi voi nousta uusien työntekijöiden riittämätön ammatti- ja kielitaito, kommunikointi, asenteet, ennakkokäsitykset, erilainen käsitys työnteosta, erot sukupuolten välisissä rooleissa työelämässä (erityisesti esimiesasemassa olevat naiset) sekä koko

työyhteisön joustavuuden tarve kulttuurien välisten erojen kohtaamiseen.

Cofi-projekti on etsinyt malleja ja hyviä käytäntöjä työyhteisöjen valmistautumiseen sekä monimuotoisuuden kehittämiseen muista Pohjoismaista, joissa työperusteista maahanmuuttoa on ollut pidempään kuin Suomessa. Tanskalainen Foreningen Nydansker on tuottanut prosessityökalun monimuotoisuuden johtamiseen organisaatioissa (Moninaisuuden johtaminen Tanskan työmarkkinoilla). Tässä moninaisuuden kehittämisen menetelmässä on huomioitu niitä kehittämisen aspekteja ja näkökulmia, joita Thomasin ja Elyn (1996) oppimisen ja tehokkuuden -paradigma pitää sisällään. Aivan kuin osaamisen johtaminen on strategisten tavoitteiden mukaista, suunnitelmallista tiedon ja osaamisen hallinnan sekä oppimisen prosesseja yhdistävää ja edistävää toimintaa organisaatiossa, myös moninaisuuden kehittäminen nähdään osana yrityksen strategista toimintaa. Monimuotoisuuden kehittäminen lähtee liikkeelle strategian luomisesta ja sen toimeenpanosta. Moninaisuus nähdään organisaation läpileikkaavana teemana, jolla on määriteltä ja tiedostettu pohja sekä toimintasuunnitelma sen konkretisoimiseksi todelliseksi toiminnaksi.

Moninaisuuden johtaminen Tanskan työmarkkinoilla -menetelmän avulla voidaan kartoittaa kehittämisen tueksi organisaation viisi eri toiminta-alueita: henkilöstöpolitiikka, rekrytointi ja työhön otto, pätevyys, kehittäminen sekä arvot ja kulttuuri. Kartoitus tehdään kyselyn avulla, jossa organisaation edustajat arvioivat eri toiminta-alueita väittäminen avulla. Vastauksista muodostuu organisaation tai yrityksen monimuotoisuusprofiili, joka kuvaa koko työyhteisön suhtautumista monimuotoisuuteen. Profiili nostaa esiin työyhteisön kokemuksia ja ehdotuksia oman organisaation tai yrityksen toiminnan kehittämiseksi. Profileja on kolme, jotka kuvaavat ns. yhdenvertaisuusjatkumoa (ks. Wrede & Nordberg 2010), eli sitä monimuotoisuuden polkua, joka alkaa nollatasosta, jossa monimuotoisuutta tuskin tiedostetaan kohti moninaisuuden korostamista ja siitä oppimista. Kaikki kartoitetut toiminta-alueet (henkilöstöpolitiikka, rekrytointi ja työhön otto, pätevyys, kehittäminen sekä arvot ja kulttuuri) asettuvat johonkin monimuotoisuusprofiiliin, jolloin kehittämistoiminnan kohdentaminen kullekin alueelle tarkentuu. Kuhunkin monimuotoisuusprofiiliin sisältyy useita konkreettisia toimintasuosituksia, joista kyselyyn vastaajat voivat muokata kehittämisen avuksi sellaiset, jonka kokevat sopivan organisaatioon tai yritykseen parhaiten. Suosituksista rakennetaan tarkemmat toimintasuunnitel-

mat, joiden avulla toimintaa voidaan suunnata haluttuun lopputulokseen.

Tanskassa tätä moninaisuuden johtamisen menetelmää ovat käyttäneet useat yritykset monimuotoisuuden kehittämisen apuna (mm. ISS ja McDonald's). Menetelmän avulla haetaan ratkaisua moninaisuuden johtamiseen organisaatiossa niin, että oppiminen sekä monimuotoisuuden edut voidaan mahdollisimman hyvin hyödyntää koko organisaation tai yrityksen toimintaa tukevalla tavalla.

Cofi-projekti on kääntänyt Moninaisuuden johtaminen Tanskan työmarkkinoilla –menetelmän suomeksi sekä muokannut sen suomalaiseen kulttuuriin sopivaksi. Kartoittava kysely on teknisesti toteutettu niin, että vastaaminen on käyttäjille vaivatonta. Kyselyn tekninen alusta laskee myös vastaajien vastauksista toiminta-aluekohtaiset profiilit. Menetelmä on saanut myös suomalaisen nimensä: Moninaisuuden johtaminen Suomen työmarkkinoilla – uusia työntekijöitä yrityksiin. Menetelmä pilotoidaan Cofi-projektissa Skanska Oy:n kanssa v. 2010-2011.

Cofi-projektia toteuttavassa Amiedussa on tehty usean vuoden ajan monimuotoisuuteen liittyvää työyhteisövalmennusta ja –koulutusta sekä konsultointia useilla eri ammattialoilla. Koulutusten ja valmennusten kautta meille on muodostunut kuva organisaatioiden ja yritysten moninaisuuteen liittyvistä tarpeista sekä niistä toimintamalleista, joilla tarpeisiin haetaan ratkaisuja. Yhä useampi työyhteisö hakee keinoja pitkäjänteisempään monimuotoisuuden kehittämiseen. Tarpeisiin ei ole Suomessa vielä kuitenkaan monia erilaisia ratkaisuvaihtoja; useat monimuotoisuuteen liittyvät koulutukset keskittyvät yksilötason asennekasvatukseen tai yksittäisten henkilöiden kulttuuritietoisuuden lisäämiseen. Moninaisuuden johtamisen haaste on kuitenkin yhä voimakkaammin tiedostettu yhä useammilla työpaikoilla. Moninaisuuden hyvällä johtamisella voidaan saavuttaa henkilöstön viihtyvyyttä ja työssäjaksamista tukevaa toimintaa. Maahanmuuttajien kohdalla kokonaisvaltainen organisaation monimuotoisuuden johtaminen luo hyvinkin sitä pohjaa, jonka avulla maahanmuuttajatyöntekijät tulevat ”vastaanotetuiksi” työpaikoilla omina itsenään luontevaksi osaksi organisaation tai yrityksen toimintaa ja osaksi työyhteisöä. Näin maahanmuuttajataustainen työntekijä ei ole sen enempää enää uhka tai odotuksin ladattu voimavara, vaan työyhteisön tasa-arvoinen jäsen.

Lähteet

Cox T.J & Blake S (1991) *Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. Academy of Management Executive*, 5/3, 45-55.

Sippola A (2008) *Monimuotoistuva työyhteisö haastaa henkilöstöjohtamisen. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2008*, 29-39.

Sippola A, Leponiemi J. & Suutari V (2006) *Kulttuurisesti monimuotoisten työyhteisöjen kehittäminen. Pitkittäistutkimus 15 työkuulttuurin välittäjäryhmän toiminnasta ja vaikuttavuudesta. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimussarja nro 304. Helsinki, Hakapaino.*

Thomas D. A & Ely R.J (1996) *Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. Harvard Business Review*, 74/5, 79-90.

Wrede S & Nordberg C (toim.) (2010) *Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Palmenia. Helsinki.*

Wrench J (2001) *Anti-discrimination training at the workplace in Europe: The application of an international typology. Teoksessa M. Essemyr (toim.) Diversity in Work Organizations. Arbetslivsinstitutet. Stockholm.*

Foreningen til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet.
<http://www.foreningen-nydansker.dk/>



Siirtotyöläiset ja rakenteellinen rasismi

ANNA KONTULA

Suomessa on perinteisesti luotettu säädeltyyn työelämään, jolle on tyypillistä työläinsäädännön kunnioittaminen, korkea järjestäytymisaste, vahvat työmarkkinaosapuolet sekä verrattain kapea harmaa sektori. Siirtotyöläisten osalta tämä traditio näyttää olevan murtumassa (vrt. Kontula 2010). Artikkelin tarkoituksena on pohtia, miksi väliaikaisesti Suomessa oleskelevat ulkomaalaiset työllistyvät suorittavan työn aloille usein huomattavasti kansuomalaisia ja maahanmuuttajia heikommilla ehdoilla.

Artikkelin aineisto on kerätty rakennusalalta, Eurajoella sijaitsevan ydinvoimalatyömaan rakentajilta. Elokuussa 2009 Olkiluodon kolmatta ydinvoimalaa rakensi 4347 työntekijää, joista suomalaisia noin viidennes. Työturvallisuuden, palkanmaksun ja muiden työehtojen laiminlyöntejä ovat raportoineet ainakin poliisi (Satakunnan poliisilaitos), työsuojeluviranomaiset, Rakennusliitto, tiedotusvälineet (Ajankohtainen kakkonen 2010; Nieminen 2010) ja tutkijat (Lillie & Sippola 2010, 98-99).

Vuonna 2002 eduskunta antoi Teollisuuden Voimalle luvan rakentaa uuden ydinreaktorin Olkiluodon saareen, jossa jo ennestään sijaitsee kaksi pienempää. Urakka päättyi ranskalaiselle Arevalle, jonka suunnitelmassa oli voittaa Suomen prototyyppillään tarjouksia ympäri maailmaa. Olkiluodosta oli tarkoitus tulla mallityömaa ns. kolmannen polven reaktorille, joka olisi suurempi, tehokkaampi ja turvallisempi kuin yksikään aikaisempi.

Hanke yski alusta lähtien. Jo syksyllä 2008 julkisuuteen nousivat puutteet hitsaustöiden ohjeistuksessa ja valvonnassa. Ratkaisematta olivat myös reaktorin automaatiojärjestelmään liittyvät ongelmat. Marraskuussa 2009 Suomen, Ranskan ja Britannian säteilyviranomaiset antoivat harvinaisen yhteislausunnon, jossa epäiltiin Arevan uusien ydinvoimaloiden turvallisuutta. Näistä ja muista vaikeuksista johtuen vuodelle 2009 kaavailtujen avajaisten on ilmoitettu viivästyvän ainakin vuoteen 2013. Samalla hank-

keen kustannusarvio on noussut 3,2 miljardista 4,7 miljardiin. Paine työvoimakustannusten leikkaamiseen on suuri.

Kukaan ei oikeastaan tiedä, minkä verran Suomeen saapuu väliaikaista työvoimaa. Virallisissa arvioissa liikutaan 35 000:n ja 45 000:n vuositasolla. (Ruotsalainen 2009) Pelkästään rakennusalan arvioidaan työllistävän vuosittain noin 30 000, ja joitakin tuhansia käy seksialan töissä. Lisäksi maatilat tuottavat väliaikaista kausityövoimaa Itä-Euroopasta ja Aasiasta. Kevät tuo kaupunkeihin epäluokuisen määrän romanikerjäläisiä itäisestä Euroopasta ja joka kesä satoja thaimaalaisia ”yrittäjiä” lennätetään metsiimme marjoja poimimaan. Erityisesti pääkaupunkiseudun palvelusektori on täyttynyt meren yli pendelöivistä virolaistyöntekijöistä.

Rakennusteollisuus on tyypillinen siirtolaisala, minkä lisäksi rakennustyömailta löytyy usein nimenomaan väliaikaisia keikkatyöläisiä, ei pysyviä maahanmuuttajia. Rakentamisen siirtolaisvaltaisuus johtuu ensinnäkin siitä, että rakennustyö on koneellistumisesta huolimatta edelleen vain vähäisiltä osin automatisoitavissa. Toiseksi rakennustuotanto on aina paikallista, eikä sitä voi muun teollisuuden tapaan siirtää halvempien työvoimakustannusten maihin, jolloin kustannuksissa säästetään rekrytoimalla alhaisemman tulotason maista tulevia ihmisiä.

Vierastyövoiman käytön houkuttelevuutta lisää myös alan suhdanneherkkyys. Kun käynnissä olevien hankkeiden määrä vaihtelee nopeasti, nousee työntekijöiden joustavuus merkittäväksi kilpailutekijäksi. Työvoiman nopea vaihtuvuus tuo säästöjä yrityksille niinkin, että työntekijät eivätkä ehdi hankkia tietoa oikeuksistaan ja keinoja niiden puolustamiseksi. Lisäksi rakennusalan yrityskulttuuri suosii köyhemmistä maista lähetetyn työvoiman palkkaamista: Yrityskenttä on sirpaleinen ja suuret rakennusyhtiöt käyttävät paljon tehtäväkohtaista alihankintaa. Kun osahankkeiden ulkoistamiseen on jo olemassa vakiintunut käytäntö, myös ulkomaisen aliorakoinnin on helpompi päästä markkinoille.

Ulkomaalaistaustaisen työvoiman lisääntyminen Länsi-Euroopan rakennuksilla on tarkoittanut kaikkialla työehtojen kahtiajakautumista. Saksassa työmarkkinoiden avaaminen siirtymätalouksille 1990-luvun alussa johti siihen, että suuret rakennusfirmat jättivät itselleen vain pienen saksalaisen ydintyövoiman pysyviin työsuhteisiin, kun valtaosa alihankinnoista jaettiin ulkomaisille yrityksille. Portugalissa ja Italiassa erityisesti pienet ja keski-suuret yritykset palkkaavat mielellään paperittomia siirtolaisia. Iso-Bri-

tannia saa rakennustyöläisiä ennen kaikkea entisistä siirtomaistaan. (Balch & Fellini & Ferro & Fullin & Hunger 2004, 181-192.) Tilanne on sama läpi työmarkkinoiden: siirtotyöläisen palkkaeuro voi olla 50 tai 70 senttiä, mutta harvoin sama, mitä kantaväestö saa. Suomessa tämä kehitys on vasta alussa.

Aineisto

Etnografiseen havainnointiin ja puolistrukturoituihin haastatteluihin perustuva aineistoni on koottu Olkiluodon ydinvoimalatyömaan kyljessä sijaitsevasta parakkikylästä, jossa asuu noin 1200 siirtotyömiestä. Asuin parakissa miesten kanssa elokuun 2009. Tänä aikana tein 14 varsinaista tutkimushaastattelua ja kymmenien kanssa juttelimme epämuodollisemmin. Tämän primääriaineiston lisäksi olen hyödyntänyt artikkelissa tutkimuksia, verkostojen kautta tietooni tulleita yksittäistapauksia, asiantuntijahaastatteluja, viranomaisasiakirjoja sekä yleistä lehtikirjoittelua.

Olkiluodon ydinvoimalatyömaalta löytyy kymmeniä eri äidinkieliä puhuvia työntekijöitä satojen yritysten palveluksesta. Majoituskylässäni asui noin 1200 miestä, lähinnä Puolasta, Portugalista, Kosovosta, Makedoniasta, Albaniasta ja Saksasta. Parakkeja päivisin siivoavista naisista monet olivat kotoisin Itä-Euroopasta tai Aasiasta, ja kylän läpi koukkaavien bussien kuseistakin osa oli maahanmuuttajataustaisia. Ainoastaan tiiviisti aluetta vartioivat Securitaksen miehet olivat kaikki suomalaisia.

Kielten sekamelska oli tietenkin haaste myös tutkimukselle, vaikka englannintaitoiset käänsivätkin tovereidensa kertomuksia. Puuttuvan kielen korvasimme tilanteen mukaan valokuvilla, piirroksilla, kartoilla, musiikilla, eri kielten yksittäisillä sanoilla sekä näiden kaikkien yhdistelmillä. Taivas-kanavien ansiosta suurin osa miehistä kuitenkin ymmärsi jonkin verran englantia, vaikei uskaltanut sitä itse puhumaan.

Olkiluodon työehdoista on vaikea sanoa mitään yleispätevää. Alihankintaketjuissa häärii satoja yrityksiä, jokaisen käytännöt ovat hieman erilaisia. Suurimmat työllistävät satoja miehiä sellaisella suunnitelmallisella henkilöstöpolitiikalla, josta muutaman hengen pikkuyrityksissä ei ole kuultukaan. Kansallisuudet vaihtelevat, työajat vaihtelevat, johtamiskulttuurit vaihtelevat. Tiedetään kuitenkin, että joidenkin ulkomaalaisten työntekijöiden työehdot voivat nousta samalle tasolle suomalaisten kanssa. Toisaalta tiedetään, että voimaa on rakennettu jopa alle kahden euron tuntipalkoilla (Fischer 2010).

Aika lailla selvää on myös, että valtaosa työntekijöistä sijoittuu johonkin välille, siis nostaa säännöllistä palkkaa, joka on kohtuullinen, mutta ei niin paljon kuin heille pitäisi maksaa. Haastatteleman puolalaiset olivat yhtä mieltä siitä, että tämän päivän Euroopassa 2 000 euroa on käypä siirtotyömiehen palkka. Sitä vastaan työskennellään kolmessa vuorossa kuutena päivänä viikossa ja usein 10-tuntisia päiviä. Vaikka matkat joutuisi itse maksamaan, käteen jää silti enemmän kuin kotona. Monen muun maan edustajat olivat suostuneet töihin vielä halvemmalla. Puolassa voi rakennustyöstä ansaita ehkä tuhat euroa kuussa, Kosovossa keskipalkka on siitä vain neljännes, Moldovassa jäädään alle kahdensadan. Palkka on paljon parempi kuin kotimaassa, vaikka ei lähelläkään niitä työehtosopimuksia, joita Suomessa pitäisi noudattaa.

Otaksun, että merkittävä osa isojen firmojen pitkäaikaisemmasta työvoimasta maksaa veronsa Suomeen. Toisaalta monet yritykset maksavat palkat kokonaan pimeinä. Jälleen suuri osa porukasta sijoittuu tälle välille: jotain on maksettu jonnekin, muttei koskaan kaikkea sinne minne pitäisi. Palkoista puhutaan miesten kesken tavallisesti nettona. Kaikki eivät välttämättä tiedä, pidätetäänkö palkasta veroja ja sosiaaliturvamaksuja ja jos, niin mihin maahan ja minkä säännöksen mukaan. Monet saavat kyllä kuukausittaisen tilinauhan, mutta vieraalla kielellä.

Työntekijöiden erilaiset oikeudet ja velvollisuudet

Työmarkkinoiden etninen jakautuminen pohjaa suomalaisten ja ulkomaalaisten erilaisiin oikeuksiin. Rajanveto ei ole helppoa, sillä myös siirtolais-taustaisten (ja kantasuomalaisten) keskinäiset erot ovat suuria – ns. toisen polven maahanmuuttajan työllistymisen ehdot ovat aivan muuta kuin kosvolaisen vuokratyöntekijän. Määräaikaisen oleskeluluvan saaneet ovat keskimäärin heikommassa neuvotteluasemassa kuin väljemmin Suomessa oleskelevat EU-kansalaiset, joiden tilanne taas poikkeaa virallisesti maahan muuttaneista. Järjestelmän pohjimmaisena ovat paperittomat siirtolaiset, jotka voivat työllistyä yleensä vain suojattomalle harmaalle sektorille.

Suomessa työskentelevät ulkomaalaiset jaetaan lähtömaansa perusteella kolmeen ryhmään: pohjoismaalaisiin, EU/ETA-maista tuleviin ja muihin. Näiden oleskelulupakäytännöt poikkeavat toisistaan. EU/ETA-maista tulevat eivät tarvitse työntekijän oleskelulupaa, mutta jos työskentely kestää yli

kolme kuukautta, pitää heidän rekisteröidä oleskelunsa paikallispoliisilla. Uusien EU-kansalaisten on lisäksi tiedotettava työvoimatoimistoa työskenteleystään viimeistään kaksi viikkoa työn aloittamisen jälkeen.

Olkiluodossa alipalkkattuja löytyy kaikista kansallisuuksista, mutta EU-alueen ulkopuolelta tulevat näyttävät ansaitsevan keskimäärin EU-kansalaisia vähemmän. Jo oleskeluluvan saaminen voi olla kiven alla. Ensinnäkin edellytetään, että työpaikka on ennalta tiedossa. Työperustaisen viisumin myöntämisen yhteydessä on myös tarkistettava, että työnantaja vaikuttaa halukkaalta ja kykenevältä huolehtimaan laillisista velvoitteistaan. Palkan pitää olla suomalaisten työehtosopimusten mukainen tai mikäli alalla ei sopimusta ole, vähintään 925 e/kk. Lisäksi työn pitää olla sellaista, että Suomesta siihen ei löydy tekijää.

Valitettavasti lupaprosessi ei hyvästä tarkoituksestaan huolimatta näytä suojaavan työntekijää, vaan pikemminkin altistaa tämän työnantajien miellivallalle. Saatavuusharkinnan piiriin kuuluvilla työläisaloilla ulkomaalaisten työntekijöiden oikeudet toteutuvat heikoimmin. Kun koko oleskeluoikeus on kiinni työnantajasta, tämä voi periaatteessa teettää töitä millä ehdoin tahansa. Suomeen tuleva EU-kansalainen voi virallisten töiden puutteessa joutua työllistymään pimeälle sektorille, mutta ainakaan hänen olemassaoloaan ei kielletä.

Siirtotyöläisten asemaa määrittelevät myös työnantajan kotimaan ja työskentelyn kesto. Jos henkilö on palkattu suoraan suomalaiseen yritykseen, hänen pitäisi soveltaa samoja työehtoja kuin suomalaisiinkin, mutta verotuksessa hän eroaa Suomessa pysyvästi asuvista, sillä alle kuuden kuukauden työskentelyjaksosta kuuluu työnantajan peria lähdevero tavanomaisen ennakoperinnän sijaan. Rakennusalalle monet ulkomaalaiset tulevat lähetettyinä työntekijöinä, joiden työnantajan kotimaa on muu kuin Suomi ja joiden työkomennus täällä kestää vain määräajan. Henkilö voi viipyä lähetetyn statuksella Suomessa kerrallaan vain puolesta vuodesta vuoteen, sen jälkeen on miehet vaihdettava tai siirrettävä kokonaan suomalaisen lainsäädännön piiriin. Myös heidän kohdallaan työnantajan pitää noudattaa suomalaisia työehtoja esimerkiksi palkan, työajan ja perhevapaiden osalta, mutta tietyn ehdoin lähetetty työntekijä ei ole Suomessa verovelvollinen.

Työvoimakustannusten erojen taustalla on useita mekanismeja. Ulkomaalaisille työntekijöille voidaan maksaa työmäärään nähden vähemmän kuin suomalaisille tai palkkaava yritys voi säästää veroissa ja sosiaaliturva-

maksuissa. Osa kilpailuedusta syntyy suomalaisen ja ulkomaalaisen työvoiman erilaisesta asemasta lainsäädännössä, osa taas on rikollista työvoiman hyväksikäyttöä, jonka mahdollistavat valvonnan puute ja työntekijöiden työnantajasta riippuvainen asema. Usein laillinen ja laiton työvoimakustannusten minimointi kietoutuvat toisiinsa.

Ulkomaalaisilla teetetään töitä työoikeudellisesti laittomissa olosuhteissa esimerkiksi silloin, kun sinällään työehtosopimusten mukaisista palkoista jää puuttumaan lomarahoja tai ylityökorvauksia, tai kun tilinauhan mukaan pidätettyjä veroja ei ole tilitetty eteenpäin. Tavallista on myös sopia tuntikohtainen kiinteä summa, esimerkiksi kymmenen euroa tunnilta, jolloin palkassa ei oteta huomioon suomalaisiin työehtosopimuksiin kuuluvia lisiä ja korvauksia. Tällaiseen törmää Olkiluodossa, mutta rakennusalalla se ei välttämättä vielä tarkoita kilpailuetua, sillä erityisesti pienissä rakennusfirmoissa asianmukainen palkkaus saattaa uupua suomalaistenkin osalta. Epävarman oleskelustatuksen, tietämättömyyden sekä turvaverkkojen puutteen vuoksi ulkomaalainen työvoima on kuitenkin altis myös vakavammille rikkomuksille, kuten palkkojen maksamatta jättäminen tai työntekijöiden ja heidän läheistensä uhkailu. Ulkomaalainen työntekijä joutuu myös tyytymään taulukkopalkan alimpiin palkkaluokkiin, joilla suomalaisista työskentelevät vain ammattitaidottomat, tai sitten hänen henkilökohtainen liukumansa jää ratkaisevasti alhaisemmaksi kuin vastaavalla ammattitaidolla varustetun suomalaisen.

Vähintään yhtä merkittäviä kuin työehtorikkomukset ovat lakiin sisälle ajetet luokittelut, joiden perusteella työtä teetetään ulkomaalaisilla huomattavasti halvemmalla. Olkiluodossa yritykset näyttävät hyödyntävän etenkin lähetettyjä työntekijöitä koskevaa lainsäädäntöä, jossa sosiaaliturva ja tapaturmavakuuttaminen määräytyvät yleensä kotimaan säännösten mukaan. Säästö voi olla yritykselle kymmeniä prosentteja. Kun myös verotuksessa on EU:n sisällä huomattavia kansallisia eroja, on selvää, että nykyinen lainsäädäntö suosii lyhytaikaisen ulkomaisen työvoiman käyttöä.

Ulkomaalainen työvoima voi siis tulla kotimaista halvemmaksi ilman lakien kiertämistäkin. Siirtotyöläisten aseman kannalta on kuitenkin merkittävää, että edes selviin lakien tai työehtosopimusten rikkomuksiin ei yleensä puututa. Valvontaviranomaisten tai luottamushenkilöiden on käytännössä mahdotonta puuttua halpatyövoiman käyttöön muuten kuin yksittäistapauksissa, sillä ilmiön volyyymi on jo nyt hallitseman, tekijät vaihtuvat tiu-

haan ja ovat koko ajan askelen edellä viranomaisia.

Kyse on paitsi valvonnan tietoisesta aliresursoinnista, myös viranomaisten ja poliitikkojen haluttomuudesta ehkäistä etnistä jakautumista. Sosiaaliturvapuolella työkomennusten määräaikoja ei seuraa kukaan, jolloin yritykset voivat maksaa sivukuluja minne haluavat ja jos haluavat. Suomen verottaja ajaa lähetettyjä työntekijöitä harmaaseen työhön kohtuuttoman monimutkaisella byrokratiallaan. Työsuojeluviranomaiset kyllä tekevät tarkastuksia, mutta eivät välttämättä valvo, että havaitut puutteet tulisivat korjatuiksi. Tilaa javastuun laiminlyönnistä määrätty maksu on enimmillään 15 000 euroa, vaikka toiminnasta saatu hyöty nousisi satoihin tuhansiin.

Työehtojen parantuminen edellyttäisi toimivaa viranomaisvalvontaa ja ulkomaalaisten rakentajien yhteistyötä suomalaisen ammattiliiton kanssa. Kumpaakaan ei ole: poliisi, verottaja ja aluehallintovirastot eivät ole kontrolloineet Olkiluodon työmaata vuosiin, eivätkä siellä työskentelevät miehet myönnä ammattiyhdistysliikkeestä koskaan kuulleensakaan.

Asiaa ei ainakaan helpota se, että useimmat ulkomaalaiset työntekijät ovat haluttomia viranomaisyhteistyöhön – he tietävät, että voivat saada Suomesta töitä vain suomalaisia heikommin ehdoin ja pelkäävät, että samanarvoisen kohtelun vaatiminen merkitsee paluuta kotimaahan.

Erilliset palvelujärjestelmät

Olkiluodon saari kuuluu Eurajoen kuntaan, mutta välimatkaa parakkikylästä kuntakeskukseen kertyy useita kymmeniä kilometrejä. Viranomaiset tai Olkiluotoa rakentavat yritykset eivät rohkaise kanssakäymistä paikallisten ja siirtotyöläisten välillä. Tästä kertoo jo päätös sijoittaa suuret majoituskylät keskelle metsää, mahdollisimman kauas asutuskeskuksista ja ilman toimivia liikenneyhteyksiä. Sijoitusta on perusteltu lyhyellä työmatkalla ja miesvaltaisten yhteisöjen levottomuudella, mutta se on myös keino rajata siirtotyöläiset suomalaisen yhteiskunnan ulkopuolelle.

Siinä missä suomalaiset (ja osittain Olkiluodon johtoportaisiin kuuluvat ulkomaalaiset) saavat palvelunsa kunnalta, Olkiluodon miehet ovat kaikessa riippuvaisia työnantajayrityksestään: se järjestää asumisen, hoitaa terveydenhuollon, kouluttaa ja neuvoo arjessa – jos neuvoo. Ratkaisu on julkiselle sektorille halpa, mutta pitää tehokkaasti kantasuomalaiset ja siirtotyöläiset erillään.

Tässä tilanteessa yritysten huolehtimisvastuu helpottaa työntekijöiden

arkea, mutta myös rajoittaa mahdollisuuksia. Työnantajan intressissä on osallistua sellaisiin kustannuksiin, jotka sitovat työntekijää yritykseen. Niinpä kaikille kylässä tapaamilleni työnantaja kustansi parakkimajoituksen, mutta jos halusi muuttaa Raumalle tai Eurajoelle, sai varautua maksamaan vuokran itse. Yritykset ovat hankkineet kylään henkilöautoja ja minibusseja työ- ja kauppareissuja varten, isoimmilla työllistäjillä on säännöllinen bussi-liikenne. Autot kuitenkin kulkevat ensisijaisesti päiväsaikaan, joten iltaharastaminen ja yöelämä vaativat erityisjärjestelyitä.

Majoittuvatko miehet parakkeihin säästösyistä, jotta kotiin jäisi enemmän rahaa? Näin se ei välttämättä ole. Arevä perii parakkiasumisesta halvimmillaan 495 euroa. Enimmillään yhden hengen huoneesta peritään 750 euron kuukausivuokraa, keskellä satakuntalaista metsää, ilman lähikauppaa, kirjastoa tai satelliittikanavia. (Rental prices at Olkiluoto...) Mutta miehet asuvat parakeissa, koska alihankintayritys, joka on heidän työnantajansa, maksaa huoneen vuokran Arevälle ja työmatka on lyhyt. Työnantaja hyötyy järjestelyistä vuokrien korkeudesta huolimatta, jos se katsoo majoituksella kuittaavansa osan tai kaikki päivärahat (kuten jotkut työntekijät kertoivat sopineensa).

Kohtuullisia työ- ja asumisolosuhteita on rakennusosalalla vaikea määrittellä. Usein töitä tehdään ympäristössä, josta puuttuu valmis rakennuskanta ja siksi myös parempituloiset suomalaiset reissumiehet voivat asua työkoennuksillaan varsin alkeellisesti. Samanlaisissa ja huonommissakin parakeissa asutaan työmailla ympäri maata. Suomalaiset kuitenkin matkustavat viikonlopuiksi koteihinsa, kun taas Olkiluodon miehet viipyvät majoituskylässä kuukausia tai vuosia.

Suomen siirtotyöjärjestelmä on rakennettu siten, että se takaa isäntäkunnalle mahdollisimman suuren hyödyn mahdollisimman pienillä kustannuksilla. Vaikka kolmannes Eurajoen verotuloista kerätään siirtotyömiehiltä ja nämä tukevat ostoksillaan paikallista elinkeinoelämää, kunnan palveluita he saavat käyttää lähinnä vain vesi- ja sähköinfrastruktuuria. Vastuun kasaaminen työnantajille johtaa siihen, että työntekijöiden riippuvuusuhde alihankintayrityksistä vahvistuu entisestään. (Olkiluodosta tiedetään tapauksia, joissa yritys ei sairaslomien pelossa ole päästänyt työntekijöitä lääkäriin.) Eurajoen hallinnossa ei myöskään ole lähdetty kehittämään siirtotyöläisten elämää helpottavia palveluja, vaan kasvaneet verotulot suunnataan kantaväestöä hyödyttäviin hankkeisiin. Välillisesti palkkojen alhaisuus

ja asuinolojen kehous hyödyttävät nekin kuntaa, sillä näihin olosuhteisiin eivät miehet halua tuoda perheitään. Muuten olisi perustettava uusia päiväkotiryhmiä ja järjestettävä monikielistä perusopetusta.

Eurajoen paikallisväestö ei vaikuta mitenkään erityisen ennakkoluuloiselta, pikemminkin satunnaiset kuulemani kommentit kertovat positiivisesta suhtautumisesta vierastyöläisiin. Suomalaisten ja muiden kansallisuuksi- en välisiä konflikteja sattuu harvoin, ja jos olosuhteet sen sallisivat, arkista kanssakäymistä varmaankin syntyisi enemmän.

Kulttuurinen ja sosiaalinen eristäminen

Olkiluodon parakkikylä on globaalimpi kuin Helsingin rautatieasema. Se on kerännyt asukkaita, kulttuureja ja uskontoja ympäri Eurooppaa ja on osa maailmanlaajuista palapeliä, jossa yksilöt, perheet ja kokonaiset kansat jättävät kotinsa liikkuaan mitä erilaisimpia reittejä mitä moninaisimmista syistä. Liikenneyhteyksien ja kommunikaatioteknologian kehityksen myötä yhä suurempi osa siirtolaisista voi myös palata ja pitää yhteyttä kotimaahan jääneisiin tai jonnekin muualle muuttaneisiin omaisiin. Tästä syystä yhä useampi uskaltautuu liikkumaan työn perässä ilman perhettään, ja toisaalta palaaminen kotiin esimerkiksi loma-ajaksi on helpompaa ja halvempaa kuin ennen. Entistä useammin siirtolaisuus tarkoittaa jatkuvaa liikkeessä olemista, ei vain muuttoa yhdeltä alueelta toiselle.

Toistaiseksi valtiot – erityisesti vieraisiin tottumaton Suomi – vasta etsivät sopivaa tapaa suhtautua liikkuvaan työvoimaan. Suomalaisessa maahanmuuttokeskustelussa puhutaan paljon integraatiosta ja kotouttamisesta. Vasemmistosta oikeistoon kaikki ovat yhtä mieltä siitä, että jos halutaan estää etnisten gettojen synty, on maahanmuuttajilla oltava tilaisuus hankkia kielitaito ja tarvittavat tiedot yhteiskunnan jäsenyyteen. Tämä puhe on kuitenkin suunnattu ihmisiin, joista odotetaan pitkäaikaisia yhteiskunnan jäseniä. Väliaikainen siirtotyövoima ei kuulu ”integroitaviin”. Ainoa vastaani tullut kotouttamispalvelu oli työnantajayrityksen järjestämä luento- ja opastuskierros, joka sekin kuului lähinnä suurempien yritysten palveluksessa oleville. Muuten tulokkaat selvisivät kokeneempien työtoverien ohjauksella.

Myös Olkiluodon työntekijöillä on pitkien komennustensa aikana halua tutustua Suomeen ja suomalaisiin. Mahdollisuuksia siihen on kuitenkin vähän, edes kielitaitoisilla, sillä satakuntalaisessa kulttuurissa luontevat



tutustumistilanteet ovat kortilla. Suomalaisiin ei saa yhteyttä kadulla tai kaupassa. Yökerhojen ja muiden iskupaikkojen rooli korostuu, kun se näyttää ylipäättään ainoalta väylältä saada suomalaiskontakteja ja päästä sisälle paikallisyhteisöön.

Eurajoen kirjastoon on saatu lahjoituksina jonkin verran puolan- ja slovakinkielistä kirjallisuutta. Henkilökunnan mukaan miehet kyselevät usein suomi-puola –kielimateriaalia, sillä pitempään täällä viipyvät haluaisivat oppia perussanastoa. Kielipaketteja on kuitenkin vain muutamia, nekin koko ajan lainassa. Lähimmät kielikurssit löytyisivät Raumalta, mutta niille osallistuminen on parakkikylien kolmivuorotyötä tekeville miehille epärealistista. Siirtotyöläisten vuorovaikutuksella suomalaisen yhteiskunnan kanssa on muutakin kuin sosiaalista merkitystä. Kaksien työmarkkinoiden ehtona on ulkomaalaisen työvoiman riippuvuus työnantajastaan, mitä yritykset ylläpitävät työntekijöiden kielellisen ja kulttuurisen tietämättömyyden avulla. Ulkomaalaisten eristäminen suomalaisista on taloudellisesti kannattavaa, sillä sosiaalinen sulautuminen johtaisi vähitellen myös työehtojen sulau-

tumiseen. Esimerkiksi monikulttuurisilla romansseilla näyttää olleen Olkiluodon liepeillä huomattava merkitys miesten kotoutumiseen: suomalaisen rakastetun myötä tulevat myös muut kontaktit, kielitaidon vahvistuminen ja tiedot suomalaisen yhteiskunnan pelisäännöistä. Yleinen käsitys parakkikylässä on, että suomalaisen tyttöystävän löytäneet työllistyvätkin aikaa myöten lähes suomalaisilla ehdoilla. Välillisesti tällaisesta suhteesta hyötyvät myös kumppanin löytäneet työtoverit: Raumalle tai Poriin perheellistyneiden puolalaisten vaimot ja tyttöystävät saattavat auttaa parakkikyliin jääneitä liikkumisessa, viranomaisten kanssa asioinnissa ja jopa palkkasaatavien perinnässä.

Laajempi suomalaisen yhteiskunnan avaaminen edellyttäisi paitsi kulttuuritulkkeja ja tulijoiden sopeutumista, myös uusien toimintatapojen omaksumista suomalaisiin rakenteisiin. Esimerkiksi työehtojen kannalta tärkeä ammattiyhdistystoiminta edellyttää suomen kielen taitoa ja suosii pitkäjänteisyyttä, jolloin komennuksesta toiseen muuttaville työntekijöille kynnys aktivoitumiseen on kokea.

Lopuksi

Lainsäädännössä ja arkisissa viranomaiskäytännöissä rakennetaan sen riippuvuussuhteen perusta, joka estää Olkiluodon miehiä, rajaseudun marjanpöimijoita tai Kallion strippareita vaatimasta asianmukaisia työehtoja. Siinä missä suomalainen palkansaaja rakentaa elämäänsä työpaikan, julkisten palvelujen ja epävirallisten verkostojen varaan, vierastyövoimalle on varattu järjestelmä, jossa työntekijä on palkkaajansa kontrollin alla ympäri vuorokauden. Vaihtoehdoiksi jää suostua mihin ehtoihin tahansa tai palata kotiin.

Meillä täydet poliittiset oikeudet kuuluvat edelleen vain kansalaisille, ja niin on kansalaisilla myös laajemmat oikeudet sosiaaliturvaan, julkisiin palveluihin ja henkilökohtaiseen vapauteen. Kansalaisten turvaksi asetetut viranomaiset ovat usein siirtolaiselle uhka. Erilaisista oikeuksista ja velvollisuuksista kumpuavaa työelämän polarisaatiota tuetaan eristämällä siirtotyöläiset suomalaisväestöstä. Eristäminen estää tulijoita saamasta tärkeää kulttuurista tietoa ja piilottaa työvoiman hyväksikäytön suomalaiselta yhteiskunnalta.

Olkiluodon esimerkki myös osoittaa, miten tärkeää on alan kuuluminen työoikeuden piiriin. Vaikka työläinsäädäntöä ei kaikilta osin noudate-

ta, ainakin periaatteessa rakennusalan siirtotyöläinen voi perätä sen kautta saataviaan ja yksittäistapauksissa näin on käynytkin. Vastaavasti tyypilliset siirtolaisnaisten työt mielletään helposti joksikin muuksi kuin työksi, esimerkiksi perhesuhteeksi tai epäsiiveelliseksi toiminnaksi. Postimyyntivai-
mot, paperittomat kodinhoitajat tai prostituoidut eivät voi turvautua ammat-
tiyhdistysliikkeeseen, vaikka itse katsoisivat olevansa ansiotyössä. Mies- ja
naisalojen eroa kasvattaa sekin, että siirtolaismiesten työt tehdään usein
isoissa ryhmissä, kun taas naiset työskentelevät yksin. Siten työtovereihin
turvautuminen tai joukkovoiman käyttö on siirtolaisnaisten töissä vaikeaa.

Toimenpidesuosituksia

Siirtotyöläisten aseman parantaminen on hidas prosessi, jonka toteutumi-
nen edellyttää työntekijöiden omaa aktivoitumista. Suomalainen yhteiskun-
ta voi kuitenkin edistää sitä tunnistamalla ja purkamalla eriarvoisuutta tuot-
tavia lakeja ja käytäntöjä. Siksi päätän artikkelini suomalaisille poliitikoille
ja viranomaisille suunnattuihin toimenpidesuosituksiin.

Nämä ehdotukset on kohdennettu suorittavien alojen väliaikaisen siir-
tötyövoiman aseman parantamiseen. Silti monet niistä vaikuttaisivat myös
maahanmuuttajien tai laajemmin kaikkien prekaareja töitä tekevien neuvot-
teluasemaan työmarkkinoilla. Kaikille yhteiset pelisäännöt ovat pitemmän
päälle kuitenkin myös suomalaisten etu, sillä vaikka työmarkkinoiden pola-
risaatio tuottaa halpaa ja joustavaa työvoimaa, samalla se rapauttaa yleisiä
työehtoja, kasvattaa tuloeroja ja nakertaa yhteiskunnan legitimitettä.

1. Työehtosopimuksia alempien palkkojen maksaminen on kriminalisoitava.
Nykyisessä järjestelmässä palkkojen minimitaso määrätään alakohtaisesti
yleissitovissa työehtosopimuksissa. Tällöin alipalkkaus ei ole rangaistavak-
si säädetty rikos, vaan työehtosopimusrikkomus, josta määrättävät sanktiot
jäävät yleensä vähäisiksi toiminnalla saavutettavaan hyötyyn nähden.
Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea (ESOK) on määrännyt standardin
vähimmäispalkalle. Vähimmäispalkan tulee olla oikeudenmukainen ja taa-
ta työntekijälle ja hänen perheelleen kohtuullinen elintaso. Tältä pohjalta
palkkojen vähimmäistasona pidetään noin 60 prosenttia maan nettomääräi-
sistä keskipalkoista. (Mikkola 2009.) Työehtosopimuksessa kokoaikatyöstä
määrättyjen taulukkopalkkojen tulee aina ylittää tämä vähimmäistaso.

2. Yksilöidyn veronumeron käyttöönotto rakennustyömailla (ks. Rakennusteollisuus RT ry & Rakennusliitto ry 2010). Toimimaton verotuksen ja työehtojen valvonta rakennusalalla aiheuttaa huomattavia veromenetyksiä ja antaa tilaa myös työvoiman hyväksikäytölle. Veronumeron liittäminen rakennustyömailla vaadittavaan henkilökorttiin helpottaisi työvoiman valvontaa. Kuvallisen tunnusteen veronumerosta viranomaiset voivat reaaliaikaisesti tarkastaa numeron oikeellisuuden ja työntekijän maksamat maksut.

Tässä mallissa Suomessa pysyvästi asuvien verotus hoituisi normaalisti. Lähetetyt ulkomaiset työntekijät voisivat puolestaan maksaa kaavamaisesti määriteltä lähdeveroa verottajan tilille käyttämällä viitetunnuksena saamaansa veronumeroa. Verottajan älytili keräisi suoritukset jokaisen työntekijän henkilökohtaiselle verotilille. Työsuhteen päätyttyä voitaisiin katsoa, onko verovelvollisuus syntynyt Suomeen ja pitääkö veroa palauttaa tai maksaa lisää.

3. Ihmisoikeusnäkökulmaa on vahvistettava talousrikostutkinnassa. Talousrikollisuuden laajuuden vuoksi poliisi on päätenyt keskittämään tutkintaa suuriin toimijoihin. Linjaus on rikostorjunnan kannalta järkevä, mutta jättää huomiotta, että erityisesti ulkomaalaista työvoimaa käyttävissä hankkeissa tapauksiin liittyy usein eriasteista työvoiman hyväksikäyttöä, jopa ihmiskauppaa. ”Suuriin kaloihin” keskittyvässä tutkinnassa työntekijäporras ei välttämättä päädy edes kuultavaksi, vaan se palautetaan ensi tilassa lähtömaahan (joko rikoksesta epäillyn yrittäjän tai suomalaisviranomaisen toimesta, tai työntöon katkettua omin voimin). (Eskola & Alvesalo 2010.) Työntekijöiden uhriutumisen sekä mahdolliset palkka- ja korvaussaatavat jäävät käsittelemättä.

4. Osa siirtotyöläisten perehdyttämisestä ja neuvonnasta on siirrettävä julkisen sektorin vastuulle. Tällä hetkellä työntekijöiden opastus on lähes kokonaan työnantajan aktiivisuuden varassa, eikä sen laajuutta, laatua tai mielekkyyttä valvota. Osassa työpaikoista neuvonta on puutteellista, erityisesti matalan palkan ja nopean vaihtuvuuden yrityksissä jopa harhaanjohtavaa.

Perehdyttäminen työpaikkaan ja työtehtäviin on järkevää säilyttää jatkossakin työnantajalla. Sen sijaan opastus liikkumiseen, asumiseen, palveluihin, arjen sujuvuuteen sekä suomalaiseen lainsäädäntöön pitää siirtää

kuntien vastuulle. Tästä aiheutuvat kulut voitaisiin laskuttaa siirtotyövoimaa rekrytoivilta yrityksiltä.

Tarvetta on myös valtakunnalliselle ja monikieliselle puhelinpäivystykselle, joka erikoistuu työelämässä esiintyvään tai työelämän valtasuhteisiin palautuvaan hyväksikäyttöön (esim. työntekijöiden vapaa-ajan kontrollointi tai kohtuuttomat vuokrat työnantajan järjestämästä majoituksesta). Puhelimen olemassaolosta on tiedotettava laajasti ja sen toiminta on resursoitava niin, että tietoon tuleviin epäkohtiin voidaan myös puuttua.

5. Mikroyritysten asemaa on parannettava. Pitkä tulopoliittinen kausi lisäsi palkansaajien taloudellista ja oikeudellista suojaa sekä tuki suurten yritysten kasvua. Neuvottelupöydän ulkopuolelle jääneet yksinyrittäjät sen sijaan eivät ole saaneet ansioturvaa tai palkansaajiin verrattavaa työaikalainsäädäntöä. Yksinyrittäjä kantaa työnsä sisältöön ja jatkuvuuteen liittyvät riskit, minkä lisäksi yrittäjäksi ryhtyminen vaarantaa pääsyn joidenkin sosiaalisten tulonsiirtojen piiriin.

Yritykset ja julkisyhteisöt voivat vältellä kalliita työnantajavelvoitteita vaatimalla työntekijöitä alihankintasuhteeseen silloinkin, kun tehtävä täyttää palkkatyön tunnusmerkit. Erityisen helposti näin käy sellaisen ulkomalaisen työvoiman kohdalla, joka ei osaa tai voi vaatia turvattumpaa palkansaajan asemaa. Esimerkiksi monet erotiikkabaarit edellyttävät tanssijoiltaan yrittäjästatusta ja Thaimaasta tuotetaan yrittäjiä metsämarjanpoimintaan. Yrittäjyydestä on siis tullut puolilaillinen keino kiertää työntekijöiden suojaksi laadittuja säännöksiä. Mikroyritysten asemaa parantaisivat sosiaaliturva ja lomaoikeuksien turvaaminen sekä yrittäjäriskin painottaminen työsuoritteiden tilaajalle.

6. Oleskelulupaan vaadittavat tulorajat on laskettava samalle tasolle suomalaisen minimitoimeentulorajan kanssa. Ulkomaalaislain (301/2004) 39 §:n mukaan oleskeluluvan myöntämisen ehtona on, että tulijan toimeentulo on turvattu. Sisäasiainministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön sopimuksessa tämä turvattu toimeentulon raja määritellään kuitenkin huomattavasti korkeammaksi kuin se minimitoimeentulo, jolla suomalaisen odotetaan elävän. Jotta Suomeen tuleva siirtotyöläinen voisi tuoda esimerkiksi kolmilapsisen perheen mukanaan, pitäisi hänen nettotulonsa olla 2880 euroa kuukaudessa, eli siis noin tuhat euroa enemmän kuin mitä toimeentulotu-



kea myöntävä sosiaalitoimi pitää viisihenkisen perheen välttämättöminä elinkustannuksina.

Kohtuuttoman korkeat tulorajat johtavat perheiden hajoamiseen ja aiheuttavat tarpeetonta kärsimystä työväenluokkaisille siirtolaisperheille. Vasta keskiluokkaisissa töissä on mahdollista ansaita niin hyvin, että perhe voisi seurata työntekijän mukana.

7. On kehitettävä kaikille avoimia sosiaali- ja terveyspalveluita. Suomalaisessa mallissa suurin osa hyvinvointipalveluista on sidoksissa viralliseen asuinkuntaan, vaikka yhä useampi matkustaa työn perässä paikkakunnalta toiselle tai yli valtiorajojen. Ns. matalan kynnyksen palveluita tarjoavat lähinnä vain Pro-tukipiste, jotkut nuorisotalot ja turvakodit sekä päihteiden käyttöön tai sukupuolitauteihin erikoistuneet toimipisteet.

Muualla Euroopassa siirtolaisten auttamiseen on syntynyt kolmannen sektorin toimintaa. Kun siellä merkittävä osa väestöstä jää julkisten palvelujen ulkopuolelle (pelkästään paperittomia siirtolaisia arvioidaan olevan Euroopassa 8-12 miljoonaa), on tavallaan palattu modernia valtiota edeltäneeseen hyväntekeväisyyskulttuuriin: seurakunnat ylläpitävät sairaaloita, talonvaltaajat majoittavat kodittomia, vapaaehtoisjärjestöt tekevät sosiaalityötä ja

aikaisemmin muuttaneet neuvovat maanmiehiään.

Tällaisen vapaaehtoisjärjestelmän ongelmana on kuitenkin satunnaisuus sekä koordinoinnin ja resurssien puute. Sosiaalisten ja terveydellisten oikeuksien turvaamiseksi olisikin julkisia hyvinvointipalveluja avattava siten, että ne ovat ainakin akuuttitilanteessa kenen tahansa käytettävissä.

8. Ammattiyhdistysliikkeen kanneoikeus. Perinteisesti meillä on ajateltu, että vapaassa kansalaisyhteiskunnassa työntekijät ovat riittävän riippumattomia haastamaan työnantajansa ammattiliiton avustuksella. Siten liitot eivät yleensä voi tarttua rikkomuksiin ilman asianomaisen työntekijän suostumusta. Valtaosa siirtotyöläisistä on kuitenkin niin heikossa neuvotte-luasemassa ja niin monin tavoin sidoksissa työnantajayritykseen, ettei omia oikeuksia uskalleta vaatia.

Ratkaisuksi on esitetty liitoille kanneoikeutta työntekijän osallistumise-sta riippumatta. Tällainen kanneoikeus voisi osaltaan auttaa ulkomaalaisen työvoiman käytön valvonnassa, vaikka se ei ratkaise sitä ongelmaa, että pitkäjänteisen ammattiyhdistystoiminnan lähtökohtana voi olla vain yksittäisten työntekijöiden riittävä autonomia.

Lähteet

Ajankohtainen kakkonen 31.8.2010

Fischer Z, sähköpostihaastattelu 30.3.2010. Fischer on työskennellyt Olkiluodossa keväällä 2009.

Granath J, haastattelu 2.5.2010. Granath on Olkiluodon rakennusprojektia vuodesta 2007 seurannut toimittaja.

Eskola K & Alvesalo A (2010) Ulkomaiseen työvoimaan liittyvät väärinkäytökset – poliisin tutkimat tapaukset. Helsinki: Työterveyslaitos. http://www.ttl.fi/verkkokirjat/Documents/Ulkomainen_tyovoima_2010.pdf (8.10.2010)

Kontula A (2010) Näkymätön kylä. Siirtotyöläisten asemasta Suomessa. Helsinki: Into Kustannus.

Lillie N & Sippola M (2010) Edunvalvonnan ongelmat Olkiluoto 3 –rakennus-työmaalla. Sosiologia 2/2010.

Mikkola M (2009) Toimeentulon vähimmäisturva eurooppalaisena ihmisoikeutena. http://www.helsinki.fi/privatelaw/henkilokunta/omat_kotisivut/mikkola_matti/pdf/toimeentulon-vahimmaisturva.pdf (3.10.2010)

Nieminen T (2010) Rakentajat kertovat Olkiluodon ongelmista. Helsingin Sanomien verkkolehti, 31.1. <http://www.hs.fi/kotimaa/artikkeli/Rakentajat+kertovat+Olkiluodon+ongelmista/1135252524882> (8.10.2010)

Olkiluodon ydinvoimalaitos. Wikipedia.
http://fi.wikipedia.org/wiki/Olkiluodon_ydinvoimalaitos (12.5.2010)

Opas ulkomaalaisten työskentelystä Suomessa. Rakennusteollisuus RT ry & Rakennusliitto ry 2007 http://rakennusliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/eb09be113c0979dodb2f2e1a11332e13/1272363462/application/pdf/1617032_ulkomaalaisopas.pdf (27.4.2010)

Rakennusteollisuus RT ry & Rakennusliitto ry (2010) Esitys toimenpiteeksi harmaan talouden vähentämiseksi. Kirje Valtiovarainministeriölle 6.9.

Rental prices at Olkiluoto accommodation villages. Areva, Issued on 04-03-2008. Julkaisematon asiakirja.

Ruotsalainen K (2009) Ulkomaalaisten tilapäisen työnteon tilastointi on hajanaista ja puutteellista. Hyvinvointikatsaus 3/2009. Tilastokeskus.
http://www.stat.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyka_2009_3.html (5.5.2010)

Satakunnan poliisilaitoksen tutkinta-asiakirjat, ilmoitus 6650/R/3632/08 (kiristys).

Satakunnan poliisilaitoksen tutkinta-asiakirjat, ilmoitus 8390/R/34333/09 (kiskonnantapainen työsyryntä)

Satakunnan poliisilaitoksen tutkinta-asiakirjat, ilmoitus 8390/R/4087/10 (työturvallisuusrikkomus)

Sirva S (2009) Ikääntyvät isovanhemmat ja perheen yhdistäminen Suomessa. Teoksessa Keskinen S & Rastas A & Tuori S (toim.) En ole rasisti, mutta... Maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kritiikistä. Tampere: Vastapaino & Nuorisotutkimusverkosto.

Teollisuuden Voima Oyj (2009) Vuosikertomus 2008.



Asenteet ja arki - suomalaisen ay-liikkeen suhtautuminen maahanmuuttoon

TIINA RISTIKARI

Viimeisimpien arvioiden mukaan noin 214 miljoonaa ihmistä asuu tänään muualla kuin syntymämaassaan. Euroopassa heistä asuu noin 70 miljoonaa (United Nations 2008). Näin ollen 3 % maailman väestöstä elää maahanmuuttajan asemassa. Viimeisimmän vuosikymmenen aikana maahanmuuton syynä on lisääntyvässä määrin ollut työn etsiminen ja 100 miljoonan ihmisen arvellaankin muuttaneen sen vuoksi, vaikka tarkkojen arvioiden tekeminen on vaikeaa (United Nations 2008). Ilmiönä maahanmuutto on perinteisesti keskittynyt lähinnä tiettyihin maihin, mutta viimeisen 10 vuoden aikana se on levinnyt myös kasvavassa määrin tasaisemmin ympäri maailmaa ja uusin maihin. Maahanmuuttajien määrät ovat lisääntyneet täällä peräpohjollasikin viimeisen vuosikymmenen aikana niin lukumäärällisesti kuin teemana julkisessa keskustelussa. Vuonna 2009 Suomessa asui 233 183 ulkomailla syntynyttä henkilöä (4 % Suomen väestöstä), kun vuonna 1990 heitä oli vain 64 922 (tilastokeskus, PX-Web-tietokannat). Suomeenkin kohdistuneen maahanmuuton syyt ovat moninaiset ja YK:n arvioiden mukaan vuonna 2009 Suomessa eli 7447 sellaista pakolaista tai kansainvälisen suojelun tarpeen perusteella oleskeluluvan saanutta, jolla ei ollut Suomen kansalaisuutta (Suomen pakolaisapu, 2010). 2000-luvulla turvapaikanhakijoita onkin saapunut Suomeen vuosittain n. 1500–4000, joista noin 40 % on saanut myönteisen päätöksen. Lisäksi Suomeen on muuttanut työn perässä sekä avioliiton seurauksena yhä enenevä määrä ulkomaalaisia. Heitä on arviolta noin 156 000 (Vehaskari, 2010).

Ensimmäistä kertaa Suomen historiassa 2000-luvulla hallitusohjelmaankin liitettiin osio työperäisen maahanmuuton lisäämisestä ja työvoiman saatavuuden tarveharkinnasta luopumisesta. Kuten muuallakin Euroopassa, suunnitelmia houkutella tiettyjen alojen erityisosaajia ns. “fast-track”-ohjelmien kautta on tehty myös Suomessa. Lisäksi aloille, joilla on jo

koettu työvoimapulaa, kuten rakennus, siivous, marjanpaiminta ja sairaanhoito, on jo rekrytoitu ulkomaalaisia työntekijöitä.

Ongelmatonta ihmisten muuttaminen maasta toiseen ei aina ole. Niin yksilöillä kuin vastaanottavilla valtiolla on ollut hankaluuksia sopeutua uusiin tilanteisiin. Esimerkiksi Suomessa maahanmuuton lisääntyessä tilanteessa, jossa taustalla on voimakas noususuhdanne ja siihen liittyvää keskustelua maahanmuuttajien tarpeellisuudesta suuren ikäluokan jäädessä eläkkeelle (2000-luvun alkupuoli ja keskiväli) ja sitä seurannut nopeasti kehittynyt taloudellinen lama (lisääntynyt työttömyys) on aiheuttanut voimakkaasti koventunutta keskustelua maahanmuutosta ja sen aiheuttamista ongelmista. Vaikka määrällisesti maahanmuutto on vieläkin vähäistä täällä, on maahanmuutokeskustelu ensimmäistä kertaa Suomen historiassa radikalisoitunut siihen pisteeseen, että johtavan ministerin henkeäkin on uhkailtu, koska hänen suhtautumisestaan maahanmuuttoon on pidetty liian lempeänä.

Useat eurooppalaiset raportit ovat kertoneet maahanmuuttajien ongelmista integroitua vallitseviin työmarkkinoihin johtuen suorasta ja epäsuorasta syrjinnästä (Craig, 2002). Integroitumisen ongelmat näkyvät jo pelkästään korkeina työttömyyslukuina, sekä tapauksissa, joissa työtä saaneiden maahanmuuttajien palkkaus on pienempi kuin kantaväestöön kuuluvien (Morissens & Sainsbury, 2005). Suomessakin maahanmuuttajien työmarkkinaongelmat ovat jo saaneet tutkijoiden huomion ja esimerkiksi siirtolaisuusinstituutin raportit kertovat, että kotimaassa saadun koulutuksen ja työkokemuksen kelpaaminen työnantajille on usein kyseenalaista ja maahanmuuttajat kohtaavat usein kohtuuttomia vaatimuksia esimerkiksi kielitaidosta (Heikkilä, 2005, Ahmad, 2010). Vaikka maahanmuuttajilla on puutteita koulutuksessa ja työkokemuksessa, selittävät nämä seikat vain osaksi heidän työmarkkinatilannettaan. Paljon merkityksellisempänä syynä tähän tilanteeseen tutkijat pitävätkin syrjiviä toimintatapoja jotka liittyvät etnisiin ja kulttuurillisiin ennakkoluuloihin (Heikkilä, 2005). Useat lehti- ja tutkimusartikkelit viime aikoina ovat kertoneet karua kieltään maahanmuuttajien työmarkkinatilanteesta ja työoloista (Alho, 2010, Ahmad, 2010). Esimerkiksi Helsingin sanomat (16.9.2010) raportoi: "Thaipojimijoiden työt olot lähellä pakkotyötä ja ihmiskauppaa" ja (15.9.2010) "Ulkomaalaisten työttömyys kasvoi taantumassa rajusti".

Maahanmuuttoon erikoistuneet tutkijat ovat jo jonkin aikaa suositelleet selvittämään eri tasojen toimijoiden mahdollisuuksia osallistua maahan-



muuttajien työmarkkinoille integroiviin toimiin. Erityisesti ammattiyhdistysliikkeen mahdollisuuksia helpottaa maahanmuuttajien työmarkkinatilannetta on pidetty olennaisina, vaikkakin heikosti käytettynä (Valtonen, 1999). Suomessa, kuten muissakin Pohjoismaissa, ammattiyhdistysliikkeellä on erityisen vahva asema niin poliittisessa päätöksenteossa kuin yleisen asennilmapiirin luomisessa. Eurooppalaisittain ammattiyhdistysliike on kuitenkin suhtautunut maahanmuuttoon eri tavoin eri maissa. Ns. liberaaleissa maissa, joissa maahanmuutolla on jo pitkä historia, on ammattiyhdistysliikekin osallistunut maahanmuuttajien työllistämistalkoisiin yli 20 vuoden ajan, kun taas toisaalla koko asia ei ole juuri päässyt asialistalle (Wrench, 2004). Pohjoismaissa, joissa on korkeat jäsenyysasteet, on maahanmuutto teemana kuitenkin uusi ja ensimmäiset askeleet ovatkin olleet lähinnä maahanmuuttajien integroiminen ammattiliittoihin ja näkyvämmiin pitkien siirtymäaikaisten varmistaminen Euroopan unionin itäisen laajentumisen ta-

pahtuessa (Arto, 2006). Suomalaisia tutkimuksia aiheeseen liittyen on kuitenkin hyvin vähän ja tarve lisäselvityksiin on verrattain akuutti. Tämä artikkeli pyrkii osaltaan täyttämään sitä tutkimuksellista aukkoa ja artikkelin tarkoituksena on vastata seuraaviin kysymyksiin:

Millä tavoin suomalainen ay-liike on tähän mennessä suhtautunut maahanmuuttoon?

Onko suomalainen ay-liike valmis lisääntyneeseen työperäiseen maahanmuuttoon?

Ollakseen valmis vastaamaan lisääntyvän maahanmuuton tuomiin haasteisiin, tulisi ay-liikkeen mielestäni vähintäänkin:

- a) Olla tietoinen maahanmuuttajien kohtaamista ongelmista työmarkkinoilla (esim. etninen syrjintä).
- b) Olla valmis (asenteellisesti ja materiaalisesti) kohdentamaan ja lisäämään palveluita maahanmuuttajille
- c) Ymmärtää yhdenvertaisuuden käsite laajasti (alla lisää tästä)

Tämä artikkelin aineistona on käytetty ammattiliittojen keskusjärjestöjen kannanottoja ja julkilausumia liittyen maahanmuuttoon 2000-luvulla. Lisäksi aineiston pohjana on käytetty raportteja keskusjärjestöjen toteuttamista projekteista ja oppaista, joiden tarkoituksena on ollut helpottaa maahanmuuttajien työmarkkinatilannetta. Artikkelissa on myös käytetty aineistona kyselyä, joka lähetettiin kaikille Suomen ammattiliitoille ja jossa tiedusteltiin ammattiliittojen kokemuksia maahanmuuttajista ja heidän työmarkkinatilanteestaan sekä palveluista maahanmuuttajajäsenistölle. Vertailupohjana suomalaisen ay-liikkeen toimiin maahanmuuttoon liittyen on myös käytetty ETUC:n (European Trade Union Confederation) selvitystä heidän jäsenjärjestöjen maahanmuuttajatyöstä.

Pystyväkseni vastaamaan jälkimmäiseen tutkimuskysymykseen, onko ay-liike valmis työperäisen maahanmuuton lisääntymiseen, olen kyselytuloksia ja keskusjärjestöjen kannanottoja analysoidessani käyttänyt teoreettisena viitekehystenä MacEwenin 1995 kehittämää mallia yhdenvertaisuudesta (MacEwen, 1995). Sosiaalitieteilijät, jotka ovat tutkineet ay-liikkeen suhtautumista maahanmuuttoon muissa maissa, ovat esittäneet, että ay-liitoilla on vaikeuksia nykyisin ymmärtää yhdenvertaisuuden eri ulottuvuuksia (Martens, 1999). Yksi syy tähän vaikeuteen on yleinen hämmennys ter-

mien ”yhdenvertainen kohtelu” ja ”yhdenvertaiset mahdollisuudet” (”equal treatment” ja ”equal opportunity”) ympärillä (Wrench, 2004).

MacEwenin (1995) klassifikaatiota mukaillen voidaan kuitenkin identifioida neljä eri tapaa lähestyä yhdenvertaisuutta. Nämä lähestymistavat ovat:

1. ”Yhdenvertaisen kohtelun” toimintamalli: Kaikkia ihmisiä kohdellaan samalla tavoin etnistä taustaa sen kummemmin erottelematta. Niin kutsutun värisokean (”color-blind”) ajattelutavan mukaan ryhmiä ei erotella, vaan palvelut suunnitellaan ja kehitetään siten, että ne palvelevat kaikkia.
2. ”Tasainen / reilu pelikenttä” -toimintamalli (*level playing field approach*): Tiedostetaan, että on tarpeen *poistaa epäreiluja esteitä* (kuten syrjintä), jotta kaikilla olisi käytännössä yhdenvertaiset mahdollisuudet. Ajatus on, että jos kaikkia kohdellaan ”samalla tavalla”, eivät olemassa olevat esteet ole poistuneet mihinkään ja ne estävät ”aidon yhdenvertaisuuden”.
3. ”Yhdenvertaisten mahdollisuuksien” toimintamalli: Pyrkimys *lisätä* vähemmistöjen osuutta edustoissa pitkällä tähtäimellä (työkaluina monitorointi ja tavoitteet). Lisäksi tarvitaan *positiivista erityistoimintaa* (positive action), jonka tarkoituksena on kumota aikaisemman epäoikeudenmukaisuuden aiheuttamia vaikutuksia.
4. ”Yhdenvertaisen lopputuloksen” toimintamalli: Tarvitaan kiintiöt ja ns. ”positiivista syrjintää”, jolla saavutetaan lyhyelläkin tähtäimellä vähemmistöjen suhteellinen edustus.

Tulokset

Kannanotot ja projektit

Vuonna 1997 valmistui Suomen ensimmäinen maahanmuutto- ja pakolaispoliittinen ohjelma, jonka sisältöä lähdettiin kehittämään vuonna 2004 keskittyen työperäisen maahanmuuton lisäämiseen. Kaikkia työmarkkinaosapuolia pyydettiin kommentoimaan ohjelmaa ennen sen hyväksymistä. Vuonna 2006 työntekijä- ja työnantajapuoli julkaisivatkin yhteisen kannanoton, jossa he antoivat hyväksyntänsä tulevalle ohjelmalle (Työmarkkinajär-

jestöjen yhteinen kannanotto, 2006).

Yhteisessä kannanotossaan työmarkkinajärjestöt tuovat esille yhteisen tavoitteensa kehittää yhteiskunnan ja työpaikkojen asenteita maahanmuuttajia kohtaan sekä kehittää paremmat olosuhteet aidosti monikulttuuriselle työelämälle. Kannanotossaan järjestöt tuovat esille tukensa EU:hun liittymisen myötä kasvavalle työvoiman vapaalle liikkuvuudelle. Järjestöt tukevat myös runsaan eläköitymisen seurauksena ennustetun työvoiman riittämättömyyden paikkaamista, vaikkakin tärkeänä he pitävät ensisijaisesti syntyperäisten suomalaisten ja jo maassa olevien maahanmuuttajien työllisyyden tukemista. Lisäksi työmarkkinajärjestöt huomauttavat, että työperäisen maahanmuuton tulisi täydentää (ei korvata) suomalaista työvoimaa. Maahanmuuttajien työllistymisen tukemiseksi järjestöt ehdottavat sellaisen järjestelmän kehittämistä, joka helpottaisi maahanmuuttajien ulkomailla suorittamien tutkintojen tunnustamista ja heille suunnatun uudelleen koulutuksen kehittämistä. Työmarkkinajärjestöt pitävät tärkeänä maahanmuuttajien toivottamista tervetulleeksi suomalaisille työmarkkinoille. Järjestöt pitävät tärkeänä myös heidän mahdollisuuttaan harjoittaa omaa kulttuuriaan samalla suomalaisia lakeja kunnioittaen. Omalta osaltaan työmarkkinajärjestöt sitoutuvat kehittämään positiivista ilmapiiriä ja ehkäisemään rasismia ja ennakkoluuloja (Työmarkkinajärjestöjen yhteinen kannanotto, 2006).

Työmarkkinajärjestöjen yhteisen kannanoton lisäksi kaikki kolme ammattiliittojen keskusjärjestöä ovat julkaisseet omat maahanmuuttokannanottonsa korostaen eri asioita. AKAVA, korkeasti koulutettujen keskusjärjestö, korostaa tarvetta rekrytoida varsinkin korkeasti koulutettua väkeä (Björkbacka, 2006). AKAVA:n mielestä Suomen kilpailukyvyyn varmistamiseksi globaaleilla markkinoilla on suomalaisten työmarkkinoiden muututtava enemmän monikulttuuriseksi. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat voisivat tuoda mukanaan erityisosaamista ja lisätä innovaatioita (Piekkari, 2006). AKAVA:n mielestä maahanmuuton tulisi kuitenkin olla kontrolloitua. Tämän lisäksi lyhyitä työsuhteita tulisi välttää niin, että kansainväliset osaajat voisivat suunnitella pitempiäaikaista asumista Suomessa. Työmarkkinoiden jakautumista etnisin linjoin pitäisi AKAVA:n mielestä välttää ja maahanmuuton mukanaan tuomia kustannuksia koulutukseen, asumiseen ja sosiaalipalveluihin tulisi selvittää. Lisäksi AKAVA korostaa tarvetta muuttaa maahanmuuttopykälää siten, että ulkomaalaiset opiskelijat ja tutkijat voisivat tulla maahanamme helpommin (Björkbacka, 2006).



STTK, toimihenkilökeskusjärjestö, korostaa myös julkilausunnossaan tuke-
vansa kontrolloitua ja kestäväää suomalaisten työmarkkinoiden kansainvälis-
tymistä (STTK, 2005). STTK tuo esille myös, että monikulttuurisuus sinänsä
ei ole tavoitteena, vaan se on kansainvälistymisen seurausta. STTK pitää
tärkeänä, että maahanmuuttajien työsopimukset ovat lainmukaisia ja tuo
samalla esille seurannan vaikeuden. Vaikka STTK pitää työtä rasismien pois-
tamiseksi tärkeänä, näkee se sen myös vaikeana. STTK tuo myös esille Ruot-
sissa tehdyn tutkimuksen, jonka tulokset kertovat ihonvärin vaikutuksesta
työn saantiin. Sen mukaan mitä tummempi on, sitä vaikeampaa on löytää
työtä, ja kehottaa pitämään tämän mielessä rekrytoitaessa työntekijöitä ul-
komailta. Tärkeänä STTK pitää myös harkintaa siitä, kuinka paljon resurssi-
ja kannattaa käyttää ulkomaalaisen työvoiman rekrytointiin sen sijaan, että
pyrittäisiin pitämään suomalainen työvoima Suomessa sekä käyttämään jo
olemassa oleva potentiaalinen työvoima työllisyyden parantamiseen (STTK,
2005).

SAK, suomen ammattiliittojen keskusjärjestö, joka edustaa suurinta

osaa suomalaisista palkansaajista, kannattaa maahanmuuttopolitiikan työperäisyyden vahvistamista kontrolloidusti niin, että maahanmuuttajien tasapuolinen kohtelu voidaan varmistaa. SAK on suosittanut 2000-luvun puolivälissä työvoiman saatavuuden tarveharkinnan pitämistä ennallaan varsinkin korkean työttömyyden aikana (SAK, 2005). Harmaan talouden ja sääntöjen vastaisen ulkomaalaisen työvoiman välttämiseksi SAK suosittaa ulkomaalaista työvoimaa palkkaavien työnantajien rekisteröimistä ennakkoverorekisteriin (SAK, 2005). Kaiken kaikkiaan SAK on kiinnostunut suojaamaan työmarkkinoita lisääntyvältä harmaalta taloudelta ja varmistamaan sen, että suomalaiset työntekijät eivät kärsi maahanmuuton seurauksena.

Kuten yllä mainituista kannanotoista selviää, 2000-luvun alku- ja keskivaiheilla suomalaiset ammattiliittojen keskusjärjestöt antoivat varovaisen tukensa lisääntyvälle työperäiselle maahanmuutolle niin kauan kun se ei tapahdu suomalaisten työntekijöiden kustannuksella. Vaikka työmarkkinajärjestöjen kannanotot tuovat esille myös tarpeen taistella syrjintää vastaan, suuremman painoarvon ne antavat harmaan talouden ja työmarkkinoiden jakautumisen ehkäisylle. Työperäisen maahanmuuton lisäämisen perusteena järjestöt pitävät odotettua ja jo esiintyvää työntekijäpulaa tietyillä aloilla. Vaikka AKAVA ilmaiseekin tarpeen kehittää suomalaisia työmarkkinoita monikulttuurisempaan suuntaan, heidän ajatuksensa siitä rajoittuvat korkeasti koulutettuihin ryhmiin.

Viimeisen parin vuoden aikana keskusjärjestöjen kannanotot ovat selkeästi laajentuneet sekä asiapohjaisesti että pituudeltaan. SAK on esimerkiksi ottanut hyvinkin yksityiskohtaisesti kantaa hallituksen suunnitelmiin muuttaa ulkomaalaislakia ja maahanmuuton hallintaa. SAK on 2000-luvun loppupuolen kannanotoissaan tuonut selkeästi esille työperäisen maahanmuuton lisääntymisestä aiheutuvaa tarvetta seurata työolainsäädännön toteutumista:

”Kun EU:n laajentumiseen liittyen Suomessa luovuttiin työvoiman vapaan liikkuvuuden siirtymäajoista, oli päätöksen keskeisenä osana ulkomaalaisten työntekijöiden työehtojen valvonnan lisääminen. Sittemmin on kaikessa hiljaisuudessa ajettu alas keskusrikospoliisin ulkomaalaisen työvoiman tutkintayksikkö PUT ja työsuojelupiirien valvonnan voimavaroja ollaan merkittävästi vähentämässä osana valtion tuottavuusohjelmaa. Ammattiliittojen valvontamahdollisuuksia ei ole lisätty. Edellä olevan vuoksi SAK joutuu harkitsemaan uudelleen aiempaa myönteistä suhtautumistaan

ulkomaalaisen työvoiman maahanmuuttoon ja rekrytointiin. Muun muassa työntekijöiden oleskelulupajärjestelmän uudistamishankkeen valmistelutyöryhmässä ovat keskusrikospoliisin ja rajavartiolaitoksen edustajat ilmaisseet vakavan huolensa nykyisten valvontaresurssien riittämättömyydestä. Vaarana on, että Suomeen luodaan kahdet työmarkkinat, joilla ulkomaalaisia työntekijöitä käytetään häikäilemättä hyväksi”. SAK pitää (lisäksi) välttämättömänä, ”että helpotettaessa työperäistä maahanmuuttoa ns. kolmansista maista Suomeen, työehtojen ennakkovalvonta ulotetaan samalla kaikkiin työnteon perusteella myönnettäviin oleskelulupiin. Käytännössä tarkistuksen toimeenpano edellyttää, että työsuhteen keskeiset ehdot ja työnantajatiedot sisällytetään oleskelulupahakemukseen, mikäli sitä haetaan työntekoa varten” (SAK, lausunto maahanmuuttohallinnon ja maahanmuuttoviraston toiminnan kehittämistä, 2007).

Tarvetta työlain säädännön toteutumisen valvontaan ovat esittäneet myös tutkijat, jotka ovat perehtyneet ulkomaalaisen vuokratyövoiman käyttöön esimerkiksi Olkiluodon ydinvoimalan rakentamisen yhteydessä (Lillie & Sippola, 2009). Lisäksi YLE uutisoi hiljattain työsuojeluviranomaisten pääsyn rajoittamisesta Olkiluodon rakennustyömaalle (YLE, 30.9.2010). Yhteisessä kannanotossaan SAK, STTK ja AKAVA tuovat esille seuraavan näkemyksensä valvonnan mahdollisuuksien heikkenemisestä ulkomaalaisten työsuhteisiin sekä toiveensa saada kanneoikeuden tilanteisiin, joissa maahanmuuttajia on käytetty hyväksi:

”Viranomaisten mahdollisuus valvoa ulkomaalaisten työsuhteen ehtoja näyttää heikkenevän koko ajan. Tämän vuoksi oikeusministeriössä on aloitettava ammattiliiton kanneoikeuden valmistelu. Säättämällä ammattiliitoille kanneoikeus mahdollistettaisiin ulkomaalaisten työehtojen parempi valvonta. Kanneoikeuden laajentaminen täydentäisi viranomaisvalvontaa, minkä lisäksi sillä olisi ennaltaehkäisevä vaikutus” (Lausunto ulkomaalaislain ja ulkomaalaisrekisterilain muuttamisesta SAK, STTK ja AKAVA, 2008).

SAK on myös tuonut esille tarpeen erottaa käsitteellisesti oikeasta työvoimapulasta riippuvat rekrytointiongelmista niistä rekrytointiongelmista, jotka liittyvät työehtoihin. SAK:n Pia Björkbacka kirjoittaakin: ”Moniin töihin löytyisi myös suomalainen ammattiosaaja, jos tarjolla olisi kokoaikatyötä ja pysyviä työsuhteita, työ olisi rytmitetty paremmin ja siitä maksettaisiin kohtuullisen toimentulon takaava palkka. Erityisesti kaupan alalla, palvelusektorilla ja puutarha-alalla työvoimapula ratkaistaan usein palkkaamalla



ulkomaalaisia työntekijöitä, vaikka ongelma johtuu usein nimenomaan työn laadusta. Tämä johtaa helposti siihen, että maahan syntyy kahdet työmarkkinat, toiset maahanmuuttajille ja toiset suomalaisille” (2008). Näkemyksensä pohjaksi SAK vetoaa työ- ja elinkeinoministeriön raporttiin, jonka mukaan rekrytointiongelmien laajeneminen olisi pysähtynyt.

STTK puolestaan teki vuonna 2010 maahanmuuttoon liittyvän kyselyn jäsenliitoilleen. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää maahanmuuttajajäsenten määrä STTK:laisissa liitoissa sekä kartoittaa liittojen ajatuksia ja tarpeita maahanmuuttoon liittyen. Kyselyyn osallistui 11 liittoa ja sen vastaukset olivat ”melko yhdensuuntaiset” (STTK, 2010). Kyselyssä tuli esille liittojen toiveita tehdä yhteistyötä (myös keskusjärjestöyhteistyönä) esimerkiksi ”ay-perustiedon jakamisessa, näkyvyyden ja tietoisuuden lisäämisessä valtakunnan tasolla, koulutuspolitiikassa, lainsäädäntöön vaikuttamisessa, asennekoulutuksessa ja monikulttuurisen työelämän kehittämisessä” (STTK, 2010). Kyselyssä tuli esille myös ay-liikkeen sisällä tarjotun maahanmuuttajille suunnatun materiaalin ja koulutuksen kehittämisen lisäksi ajatuksia

työnantajien sekä liittojen työntekijöille suunnatusta asennekoulutuksesta. Toisaalta ”kyselyssä tuli ilmi myös kantoja, joissa katsottiin, että maahanmuuttajatyö ei kuulu STTK:n tehtäviin. Kaikki eivät pitäneet erityistä maahanmuuttajakoulutusta tarpeellisena järjestää, vaan nähtiin, että maahanmuuttajat voivat osallistua samaan koulutukseen kuin muut jäsenet. Liittojen yhteistyönä katsottiin tarpeelliseksi tuottaa korkeintaan koulutusta työelämän pelisäännöistä ja suomalaisille suunnattua koulutusta lainsäädännön muutoksista (mm. ulkomaalais- ja yhdenvertaisuuslaki, lupakäytännöt)” (STTK, 2010).

Maahanmuuttajien integroitumista suomalaisille työmarkkinoille pidettiin kyselyn vastausten perusteella tärkeänä suomalaisen työn kilpailukyvykin vuoksi. Lisäksi kysely osoitti, että liitot uskovat tulevaisuuden työmarkkinoiden olevan entistäkin monikulttuurisempia ja että se tulee vaatimaan myös suomalaisten asenteiden muuttumista. Liittojen omassa työssä lähtökohtaisesti tärkeänä pidettiin kaikkien jäsenten tasavertaista kohtelua (STTK, 2010). STTK onkin perustanut uuden työryhmän jonka tehtävään kuuluu vastata kyselyssä esille tulleisiin toiveisiin liitoilta.

Kannanottojen lisäksi ammattiliittojen keskusjärjestöt ovat tuottaneet oppaita ja järjestäneet projekteja, joiden tarkoituksena on ollut helpottaa maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatiota. Osaan tästä työstä on osallistunut kaikki kolme keskusjärjestöä yhteistyössä muiden työmarkkinatoimijoiden kanssa. Esimerkkinä tästä on maahanmuuttajatyöntekijöille tarkoitettu ohjekirja, jossa käsitellään suomalaista työmarkkinamallia, miten liittyä ammattiliittoon ja miksi se on tärkeää. Lisäksi SAK:n Tallinnassa sijaitsevan työelämän infopisteen kanssa yhteistyössä kirjoitettu opas ”suomalainen ay-liike, mitä kaikkien työntekijöiden tulisi tietää” valottaa esimerkiksi ay-liikkeen aikaansaannoksia, tupoa ja jäsenyyden etuja. Tämä julkaisu on saatavilla ainakin englanniksi, viroksi, venäjäksi, puolaksi ja suomeksi (STTK, 2005).

Vertailtaessa kolmen työntekijäpuolen keskusjärjestön julkaisuja erikseen näyttää siltä, että SAK on aktiivisimmin pyrkinyt integroimaan maahanmuuttajia työhönsä. Vuonna 2008 SAK:n jäsenistä noin 13 300 on maahanmuuttajataustaisia (noin 1 % kokonaismäärästä). AKAVAlta ei vastaavia lukuja ole esitetty ja STTK arvioi vuonna 2010 maahanmuuttajajäseniä olevan noin 5000. Vuodesta 2002 SAK:ssa on toiminut ns. monikulttuurisuustyöryhmä, jonka tarkoituksena on edistää monikulttuurisuuden kehittymistä organisaatiossaan ja kommunikoida maahanmuuttajajärjestöjen kanssa. Monikulttuu-

risuustyöryhmä toimii myös keskustelufoorumina, palvelutarpeiden selvittäjänä ja edunvalvontatoimien yhteysverkostona. Se on ollut mukana SAK:n hallinnoimissa projekteissa, joiden tarkoituksena on ollut tukea suvaitsevaisuuden ja monikulttuurisuuden kehitystä työpaikoilla. Ensimmäinen näistä projekteista, nimeltään ETMO - monikulttuurisuus voimavaraksi, kehitettiin osana Euroopan unionin ESR/EQUAL-projekteja vuosina 2001–2005. ETMO:n päätarkoituksena oli kehittää uusia ideoita, tuottaa uusia toimintatapoja ja materiaaleja, joiden avulla yhteistyössä maahanmuuttajien kanssa pystytään parantamaan heidän työllistymismahdollisuuksia (Sintonen, 2005). ETMO:n yhteistyökumppaneina toimivat kuusi ammattiliittoa sekä muita työtekijäpuolen organisaatioita. Lisäksi mukana olivat Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto, työministeriö ja Uudenmaan TE-keskus. SAK:n tutkimusosasto arvioi lisäksi projektin vaikutusta erillisellä tutkimusprojektilla.

ETMO:n seuraaja, PETMO, myöskin EU:n ESR/EQUAL-rahoitusta saanut projekti, pyrki syventämään perehdyttämisen osaamista työpaikoilla. PETMO kehitti ns. monimuotoisuusperehdyttäjän koulutusohjelman, jota voi soveltaa eri työpaikoille. Ideana PETMO:ssa on ns. hyvien käytäntöjen levittäminen ja valtavirtaistaminen sekä maahanmuuttajien lähentäminen suomalaiseen työkulttuuriin. Osana EU:n yhdenvertaisuuden vuotta SAK, STTK, AKAVA ja EK kehittivät yhteistyössä yhdenvertaisuutta käsittelevän koulutusmateriaalin nimeltä Mahmoud, Mertsu ja Maija (2007). Yhdenvertaisuuden koulutusoppaassa on erittäin selkokielisesti tuotu esille yhdenvertaisuuteen liittyviä osa-alueita lakiteksteistä rakenteelliseen syrjintään ja etnosentrismiin. Lisäksi tässä erittäin laajassa paketissa tuodaan esille mahdollisuuksia toimia syrjintää vastaan ja esitelläänpä siinä jopa positiivisten erityistoimien konsepti.

Kyselyn tulokset

Seuraavassa osassa artikkelia tuon esille tulokset kyselystä, joka lähetettiin kaikille suomalaisille ammattiliitoille tarkoituksena selvittää niiden ajatuksia ja toimintaa liittyen maahanmuuttoon ja etniseen syrjintään. Vertailukohtana suomalaisille tuloksille voimme käyttää ETUC:n (European Trade Union Confederation) tekemää kyselyä jäsenmailleen heidän palveluistaan maahanmuuttajajäsenistölle.

Vuonna 2003 ETUC lähetti kyselyn kaikille sen jäsenorganisaatioille,

yhteensä 24 keskusjärjestölle eli kaikkiin sen aikaisiin EU-maihin Kreikkaa lukuun ottamatta. Lisäksi mukaan otettiin Norja, Tšekki ja Puola. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää ammattiliittojen käytäntöjä maahanmuuttajiin liittyen. Kysymyksiä jäsenistöstä, palveluista, työmarkkinahaasteista ja onnistumisista maahanmuuttajien etujen ajamisessa esitettiin yksityiskohdaisesti. Kyselyn tulokset tuovat esille maahanmuuttajien vaikeudet integroitua eurooppalaisille työmarkkinoille ja hyvin erilaisia kansallisia tapoja suhtautua siihen. Suomen osalta vastaukset ETUC:in kyselyyn antoi SAK.

Jotta saisimme lisätietoa yksittäisten ammattiliittojen toiminnoista ja asenteista liittyen maahanmuuttajiin ja etniseen syrjintään työmarkkinoilla, lähetettiin web-pohjainen (surveymonkey) kysely kaikille suomalaisille ammattiliitoille. Kysely lähetettiin 27 SAK:laiselle, 34 Akavalaiselle ja 20 STTK:laiselle liitolle. Vastauksia saatiin yhteensä 59, joista 16 tuli SAK:n jäsenliitoilta, 21 Akavalaisilta ja 12 STTK:laisilta vastausprosentin ollessa 73 % (kaikki vastaajat eivät ilmaisseet liittoonsa). Kysely lähetettiin liittojen maahanmuuttaja-asioista vastaavalle henkilölle. Jos maahanmuuttajavastaavaa ei liiton www-sivuilta voitu identifoida, lähetettiin kysely liiton puheenjohtajalle.

Useat kyselyn kysymyksistä olivat samaa muotoa kuin ETUC:n kyselyssä vertailumahdollisuuksien parantamiseksi. Vastaajia pyydettiin kertomaan omasta taustastaan, liittonsa rakenteesta, palkallisesta työvoimasta ja vaa-leilla valituista edustajista. Osiossa ”jäsenet” esitettiin kysymyksiä liittyen maahanmuuttaja- ja suomalaisjäseniin ja heille tarjottaviin palveluihin. Lopuksi vielä tiedusteltiin vastaajien ajatuksia etnisestä syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla.

Kyselyn aluksi vastaajia pyydettiin kertomaan tietoja työnantajastaan, työhistoriastaan ja työnkuvastaan. 26 % vastaajista oli ollut työmaailmassa yli kaksi vuotta, 59 % 2-10 vuotta, ja 15 % yli kymmenen vuotta. Noin 30 % vastaajista oli ollut nykyisen liiton palveluksessa yhdestä kuukaudesta neljään vuoteen, noin 30 % 4-10 vuotta ja 37 % oli ollut jo yli 10 vuotta saman työnantajan palveluksessa. 22 % vastaajista oli työskennellyt samassa tehtävässä alle kaksi vuotta, 60 % 2-10 vuotta, ja loput n. 17 % yli kymmenen vuotta. Näistä tuloksista voimme päätellä, että kyselyyn vastaajat olivat olleet jo verrattain kauan työelämässä ja samaa liittoakin jo pidempään palvelleita henkilöitä, joiden voisi arvella pystyvän tuomaan esille liittonsa näkökulmia ja toimintatapoja.

Liiton rakenne

Liiton rakenteisiin ja työntekijöiden vastuualueisiin liittyen kyselyssä tiedusteltiin liiton maahanmuutosta vastaavien työntekijöiden määrää. Yli puolella liitoista ei ollut työntekijää jonka työtehtäviin oli määritelty maahanmuutto. 28 %:lla liitoista oli 1-2 henkilöä, 8 %:lla liitoista 3 ja 4 %:lla liitoista yli 5 henkilöä, joiden toimenkuvaan maahanmuuttoasiat kuuluivat. Kysely lähetettiin liiton www-sivujen antamien tietojen perusteella sille henkilölle, jonka arveltiin vastaavan liitossa maahanmuutosta / maahanmuuttajajäsenistä. Jos www-sivujen perusteella ko. henkilöä ei voitu selvittää, kysely lähetettiin liiton puheenjohtajalle. Vastaajilta tiedusteltiin heidän omaan, maahanmuuttajiin liittyvän työnsä tärkeintä osa-aluetta avoimella vastausformaattilla. Kysymyksen yleisin vastaus liittyi maahanmuuttajien työmarkkinatietouden lisäämiseen ja maahanmuuttajajäsenten hankintaan. Osa vastaajista toi myös esille asennemuutos- ja monikulttuurisuustyön sekä muun koulutuksen suomalaisille ja maahanmuuttajajäsenistölle.

Myös ETUC:n kysely selvitti ammattiliittojen maahanmuutosta vastaavan henkilöstön määrää. Melkein kaikilla vastaajista (22:lla 24:stä) löytyi maahanmuutosta vastaavaa henkilöstöä (1-30 henkilöä). Tärkeimpänä maahanmuuttajiin liittyvänä osana työtään vastaajat pitivät syrjintään ja integraatioon liittyvien toimintaohjeiden luomista. Kampanjointia poliittisella tasolla ja taistelua ennakkoluuloja vastaan pidettiin seuraavaksi tärkeimpinä tehtävinä.

Suomessa 94 % liitoista, joissa toimi maahanmuutosta vastaava henkilö, tämä henkilö oli suomalainen, 4 %:lla liitoista oli työssä sekä suomalainen että maahanmuuttajataustainen henkilö ja 2 %:lla liitoista maahanmuuttoasioista vastasi maahanmuuttajataustainen henkilö. Liitoilta kysyttiin myös heidän palkkalistoiltaan löytyvien maahanmuuttajien määrää. 72 % vastanneista ilmaisi määrän olevan nolla. 12 % liitoista oli palkannut yhden maahanmuuttajan tai vastasi, että he eivät tienneet vastausta kysymykseen. 2 %:lla liitoista oli kaksi maahanmuuttajatyöntekijää ja toisella 2 %:lla oli palkattuna neljä maahanmuuttajaa. ETUC:in kyselyyn vastanneista liitoista 15:llä oli tiedossa palkattujen maahanmuuttajien määrä, joka oli 0-18 % työntekijöistä. Melkein puolet ETUC:in jäsenistä oli tehnyt aloitteen lisätä maahanmuuttajien määrää palkkalistoillaan.

Suomen kyselyssä liitoilta selvitettiin ulkomaalaistaustaisten johtohenkilöiden määrää. 88 %:lla liitoista ei ollut yhtään maahanmuuttajaa johto-



portaisia ja 10 % ei tiennyt vastausta kysymykseen. 2 %:lla liitoista oli yksi ulkomaalaistaustainen henkilö esimiesasemassa. 14 %:lla liitoista oli yksi tai useampi maahanmuuttaja heidän edustustossaan. 25 % ei osannut vastata kysymykseen ja 60 %:lla ei ollut yhtäkään maahanmuuttajaedustajaa.

Jäsenistö

Liitoilta kysyttiin, kuinka monta maahanmuuttajajäsentä heillä on. 30 % ei osannut vastata kysymykseen ja toisella 30 %:lla oli yli 80 maahanmuuttajajäsentä. Noin 10 %:lla liitoista ei ollut yhtään maahanmuuttajajäsentä, 15 %:lla oli 1-10 ja noin 15 %:lla noin 10–80 maahanmuuttajajäsentä. ETUC:n kyselyyn vastanneista 12:lla oli tietoja maahanmuuttajajäsenten määrästä, joka oli 1 -35 % koko jäsenistöstä (lisäksi maahanmuuttajajäsenen määrit-

tely oli hyvin erilaista eri liitoissa). Hieman yli puolella ETUC:n vastaajista oli strategia maahanmuuttajajäsenten lisäämiseksi. 11 vastanneella liitolla oli rekrytointimateriaalia muilla kuin kotimaisella kielellä. Suomalaisista liitoista 83 % ilmoitti, ettei heillä ole strategiaa lisätä maahanmuuttajajäsenten määrää ja noin 17 %:lla sellainen oli jo kehitetty. Lisäksi kysyttäessä, oliko liitolla strategiaa lisätä jo olemassa olevien maahanmuuttajien aktiivisuutta, hieman yli 81 % vastasi "ei" ja noin 18 % "kyllä". Liitot joilla oli jo maahanmuuttajajäsenten lisäämisstrategia, kertoivat sen pääosin koostuvan rekrytointimateriaaleista muilla kielillä ja työpaikkatasolla tapahtuvan rekrytoinnin lisäämisestä. Liitot, jotka kertoivat pyrkineensä aktivoimaan jo olemassa olevaa maahanmuuttajajäsenistöään, kertoivat sen tapahtuvan lähinnä heille kohdistettujen koulutusten avulla.

Liitoilta kysyttiin myös, keräävätkö he maahanmuuttajajäsenistöään taustatietoja, kuten äidinkieli. Vastaus tähän kysymykseen kertoo muutakin, kuin vain tilastollisesti mielenkiintoista asiaa. Vastauksesta käy ilmi myös se, ovatko liitot kiinnostuneita erittelemään jäsenistöään. Suomessa 67 % liitoista ei kerännyt taustatietoja jäsenistöään ja 31 % keräsi. Liitoilta kysyttiin myös heidän asenteistaan kerätä tietoja maahanmuuttajajäsenistä. 10 % vastanneista ilmaisi, että he ovat periaatteessa taustatietojen keräämistä vastaan. 15 % liitoista kertoi käytännön ongelmien olevan syynä siihen, että he eivät kerää tietoja. 18 % ilmaisi tietojen keräämiseen liittyvän käytännön ongelmia, mutta he tekivät sen silti. 4 % liitoista kertoi paikallisjärjestöjen keräävän taustatietoja ja 19 % ilmaisi keräävän merkittävän määrän taustatietoja jäsenistöään. Noin kolmasosa vastaajista ei osannut kertoa, mikä oli heidän liittonsa asenne taustatietojen keräämiseen.

ETUC:n kyselyyn vastanneista vain kaksi oli periaatteessa taustatietojen keräämistä vastaan. Muutamat liitot ilmaisivat epätietoisuutensa siitä, mitä tietoja pitäisi kerätä ja kuinka tiedot tulisi tallentaa. Suurimmalle osalle liitoista käytännön ongelmat tietojen keräämiseen olivat syynä taustatietojen vähäisyyteen.

Palvelut

Noin puolella suomalaisista liitoista oli käytössään muutakin kuin suomenkielistä rekrytointimateriaalia ja puolella liitoista ei. Liitoja, jotka vastasivat kysymykseen myönteisesti, pyydettiin kertomaan, millä ulkomaisilla kielil-

lä heiltä löytyi rekrytointimateriaalia. Tavallisimmat kielet olivat englanti (14 liittoa) ja ruotsi (13 liittoa). Seitsemällä liitolla oli rekrytointimateriaalia venäjäksi, viidellä viroksi, kolmella puolaksi, ja yhdellä lisäksi kiinaksi, espanjaksi, saksaksi ja ranskaksi. Myös ETUC:n kyselyyn vastanneista noin puolella oli rekrytointimateriaalia muilla kuin äidinkielellä.

93 %:lla kyselyyn vastanneista suomalaisista liitoista ei ollut komiteaa, jonka toimenkuvaan maahanmuuttoasiat kuuluvat. 6 %:lla sellainen oli. 64 %:lla liitoista on kuitenkin koulutusohjelmia, kuten lainopillista tai muita informaatiopalvelua maahanmuuttajajäsenille. Lopuilla, noin kolmanneksella vastanneista, ei ole kyseisiä palveluita maahanmuuttajajäsenille. Kysyttäessä, että ovatko nämä samat palvelut tarjolla myös laittomasti maassa oleville, 23 % vastasi ”kyllä” ja loput noin 77 % ”ei”. Noin 90 % vastaajista ilmoitti myös, että nämä palvelut ovat tarjolla vain virallisille jäsenille. Noin 10 % liitoista tarjoaa ko. palveluja myös maahanmuuttajille jotka eivät ole liiton jäseniä. Liittoja, jotka kertoivat tarjoavansa yllämainittuja palveluja, pyydettiin myös kertomaan tarkemmin niistä. Vaikka kysymys oli asetettu muodossa ”palveluja maahanmuuttajajäsenille”, kävi vastauksista ilmi, että palvelut, joita oli tarjolla maahanmuuttajajäsenille, olivat samoja, joita oli tarjolla kaikille jäsenille. Vastauksissa tuli selkeästi esille, että palvelut oli suunniteltu kaikkien jäsenten hyväksi ja kaikkia jäseniä haluttiin kohdella samalla tavalla.

Kolme neljästä ETUC:n kyselyyn vastanneesta liitosta tarjoaa laki- tai muita palveluita, jotka on tarkoitettu erityisesti maahanmuuttajille. Puolet näistä palveluiden tarjoajista ei erottele sitä, onko kysyjä liiton jäsen vai ei. Loppujen palvelut ovat tarjolla vain jäsenille. 11 liittoa tarjoaa palveluitaan myös maassa laittomasti oleskeleville maahanmuuttajille, mikä on varsinkin Espanjan ja Portugalin liittojen työn yksi tärkeimmistä kohderyhmistä.

ETUC:n kyselyyn vastanneista 16 liitossa on komitea, jonka toimenkuvaan kuuluu erityisesti maahanmuuttajien asiat. Nämä komiteat tapaavat yleisesti neljä kertaa vuodessa ja niihin kuuluu vaaleilla valituista henkilöistä liittojen palkkalistoilla olevia asiantuntijoita. Useat liitot pystyivät esittämään konkreettisia asioita, joita he ovat komiteassaan saaneet aikaan.

Suomalaisilta liitoilta kysyttiin, löytyykö heiltä kirjallisuutta, jonka tarkoituksena on lisätä maahanmuuttajien työmarkkinatietoisuutta. 62 % liitoista vastasi ”ei” ja 13 %:lla oli lehtisiä ja postereita. 15 %:lla oli erityisiä aiheeseen liittyviä julkaisuja, 20 %:lla internetjulkaisuja ja 6 %:lla muunlaisia julkaisuja. Liitot, joilla oli käytössään maahanmuuttajille tarkoitettuja



julkaisuja, olivat pääsääntöisesti saaneet ne omalta keskusjärjestöltään. Kukaan ei ollut kyselyn mukaan kehittänyt niitä itse. ETUC:in kyselyn perusteella heidän jäsenistään 88 %:lla on maahanmuuttajia ja työmarkkinoita käsitteleviä julkaisuja.

Liitoilta kysyttiin myös, löytyykö heiltä syrjinnän vastaista koulutusta jäsenistöilleen. 80 % vastaajista vastasi ”ei” ja loput 20 % ”kyllä”. Liitot, joilla oli syrjinnän vastaista koulutusta, tarjosivat sitä lähinnä luottamusmieskoulutuksen yhteydessä. Muutamat liitot, jotka eivät tällä hetkellä vielä tarjoa syrjinnänvastaista koulutusta, olivat juuri kehittämässä sitä. Samoin ETUC:n kyselyyn vastaajista puolella oli tarjota syrjinnänvastaista koulutusta ja puolella ei.

90 % suomalaisista liitoista kertoi, että heillä ei ole käytössä maahanmuuttoon liittyviä lausemia tai toimintaohjeita. ETUC:n jäsenistä 13:lla oli ohjesäännössään jotakin, joka liittyy rasismiin vastaiseen työhön ja sitou-

tumiseen kehittää monikulttuurinen yhteiskunta. 18:lla ETUC:n kyselyyn vastanneista oli yleinen julkilausuma liittyen maahanmuuttoon ja anti-rasismiin. 16:lla oli toimintaohje liittyen maahanmuuttoon.

Suomalaisilta liitoilta kysyttiin, oliko heidän liitossaan ollut käsittelyssä yhtään tapausta, jossa epäiltiin etnistä syrjintää. 80 % vastaajista ilmoitti, ettei heillä ole ollut yhtään tällaista tapausta. 16 % vastasi “1-2”, ja loput 4 % ”3-5 tapausta”. Vastaajia pyydettiin kertomaan näistä tapauksista vapaasti, mutta vastaukset annettiin hyvin yleisellä tasolla eikä niitä pystytty analysoimaan tarkemmin.

Etninen syrjintä

Suomalaisessa kyselyssä tiedusteltiin vastaajien näkemyksiä etniseen syrjintään ja muihin vaikeuksiin, joihin maahanmuuttajat törmäävät suomalaisilla työmarkkinoilla. Ensimmäisessä tähän aiheeseen liittyvässä kysymyksessä vastaajia pyydettiin arvioimaan etnisen syrjinnän esiintymisen määrää suomalaisilla työmarkkinoilla. 9 % vastaajista ajatteli sen olevan hyvin yleistä, 61 % vastasi sitä esiintyvän “jonkin verran”, 14 % piti sitä erittäin harvinaisena, ja 7 % arveli, ettei sitä esiinny ollenkaan. Kun vastaajia pyydettiin arvioimaan etnisen syrjinnän yleisyyttä heidän omalla työmarkkinasektorillaan, neljäsosa vastasi “ei ilmene ollenkaan”, ja 50 % “erittäin harvinaista”. Kukaan vastaajista ei valinnut “hyvin yleistä” ja loput 25 % vastasi “jonkin verran”.

Muista työmarkkinaongelmista kysyttäessä vastaajia pyydettiin valitsemaan listasta kaikki ne ongelmat, joita maahanmuuttajat heidän mielestään kokivat suomalaisilla työmarkkinoilla. 77 % vastaajista oli sitä mieltä, että maahanmuuttajat kärsivät työttömyydestä enemmän kuin suomalaiset. 56 % vastaajista uskoi, että maahanmuuttajilla on pienemmät palkat. 54 % arvioi urakehityksen olevan hitaampi, kuin suomalaisilla. 16 % vastaajista arveli maahanmuuttajilla olevan huonommat kelpoisuudet ja 16 % arveli maahanmuuttajien kokevan enemmän työpaikkakiusaamista kuin suomalaiset. Kun vastaajia pyydettiin arvioimaan edellä mainittujen vaikeuksien yleisyyttä vastaajan omalla työmarkkinasektorilla, vaikeuksien yleisyys putosi radikaalisti. 28 % piti yleisimpänä maahanmuuttajien työttömyyttä, 26 % pienempiä palkkoja, 26 % hitaampaa urakehitystä, 16 % huonompaa kelpoisuutta ja vain 2 % työpaikkakiusaamista. 16 % vastaajista uskoi, etteivät

maahanmuuttajat koe mitään erityistä ongelmaa.

ETUC:n kyselyyn vastanneista 21 (24:sta) uskoi, että maahanmuuttajat kokevat erityisiä ongelmia työmarkkinoilla. Tavallisimman ongelman uskottiin olevan työttömyys, seuraavaksi pienempi palkkaus ja hitaampi urakehitys. Maahanmuuttajanaisilla uskottiin olevan eniten ongelmia pienen palkan suhteen.

Kun suomalaisilta liitoilta kysyttiin erityisesti maahanmuuttajanaisten ongelmista verrattuna suomalaisten naisten ongelmiin, 63 % piti ongelmana työttömyyttä, 54 % pienempiä palkkoja, 54 % hitaampaa urakehitystä, 21 % huonompia kelpoisuuksia ja 19 % työpaikkakiusaamista. 2 % uskoi, että maahanmuuttajanaiset eivät koe mitään erityistä ongelmaa.

Maahanmuuttajien työmarkkinaongelmien jälkeen kyselyssä tiedusteltiin vastaajien arvioita näiden ongelmien syihin. 90 % vastaajista uskoi eräänä syynä olevan kieliongelmat, 53 % sopivan koulutuksen puute, 58 % järjestelmän toimintatapojen tuntemattomuus ja 44 % sosiaalisten verkostojen puute. Suomalaisten ennakkoluulon maahanmuuttajia kohtaan arvioi syyksi noin puolet vastaajista. 23 % piti myös työluvan saannin hankaluutta yhtenä syynä. Noin 18 % uskoi vaikeuden saada esimerkiksi työvoimatoimiston palveluja erääksi syyksi ongelmiin. Suurin piirtein yhtä useat pitivät myös oleskeluluvan puuttumista syynä ongelmiin. Noin 10 % vastaajista katsoi, että he eivät tiedä syitä maahanmuuttajien työmarkkinaongelmiin ja 0 % vastaajista valitsi vaihtoehdon “maahanmuuttajilla ei ole työmarkkinaongelmia”.

Kun vastaajia pyydettiin arvioimaan maahanmuuttajien työmarkkinaongelmien syitä heidän omalla sektorillaan, vastausprosentit muuttuivat merkittävästi. Nyt 61 % vastaajista piti suomen kielen osaamattomuutta eräänä syynä. Melkein 42 % arvioi syyksi vaaditun koulutuksen puutteen, ja noin 28 % piti syynä suomalaisten ennakkoluuloja. Melkein puolet vastaajista arvioi järjestelmän tuntemuksen puutteen olevan syynä työmarkkinaongelmiin ja hieman alle 10 % oleskeluluvan puutteen. Hieman yli 11 % arvioi vaikeuksia saada esimerkiksi työvoimatoimistojen palveluja erääksi syyksi ja saman verran arvioi myös työluvan saannin ongelmien olevan taustalla. 7 % vastaajista ei osannut sanoa mikä on syynä maahanmuuttajien työmarkkinaongelmiin heidän omalla sektorillaan. Hieman alle 10 % vastaajista uskoi, ettei maahanmuuttajilla ole ongelmia heidän edustamallaan alalla.

ETUC:n kyselyn tulokset liittyen maahanmuuttajien työmarkkinaongelmiin olivat hyvin samanlaiset kuin suomalaisen kyselyn vastaavat tulokset.

Maahanmuuttajien työmarkkinaongelmia selitettiin useilla eri syillä, yleisimmin kieliongelmillä. Kukaan vastaajista ei pitänyt kuitenkaan kieliongelmiä ainoana syynä, vaan seuraavaksi yleisin vastausvaihtoehto oli vaadittu koulutuksen puute, kantaväestön ennakkoluulot ja järjestelmän tuntemuksen puute.

Lopuksi

Mikä sitten on vastaus artikkelin alussa esitettyihin kysymyksiin? Miten suomalainen ay-liike on suhtautunut maahanmuuttoon? Kuten aineistosta käy esille, maahanmuutto on aiheena verrattain uusi suomalaisen ay-liikkeen parissa. Ensimmäiset kannanotot löytyvät 1990-luvun loppupuolelta ja vasta 2000-luvun puolivälin tienoilla on keskustelu varsinaisesti lähtenyt liikkeelle. Yhteisessä maahanmuuttokannanotossaan kaikki kolme työtekijäpuolen keskusjärjestöä antoivat varovaisen tukensa lisääntyvälle maahanmuutolle, samalla tuoden esille suomalaisten työntekijöiden ”etuoikeuden” työllisyystoimenpiteisiin. Harmaan talouden ja työmarkkinoiden jakautumisen ehkäisemisen teemat ovat kulkeneet käsi kädessä maahanmuuttoteeman kanssa ay-liikkeen kannanotoissa ja ovat yhdessä suomalaisten työllisyydestä huolehtimisen kanssa nousseet etusijalle. 2000-luvun loppupuolella ay-liike on kuitenkin selkeästi terävöittänyt kannanottojansa ja laajentanut niiden tematiikkaa. Kommentit hallituksen lakiluonnoksiin liittyen maahanmuuttoon ovat olleet erittäin perusteltuja ja niissä tulee esille maahanmuuttohallinnon tuntemus. Harmaa talous ja työmarkkinoiden segmentaatio ovat edelleen pysyneet asialistalla, mutta kannanotoissa tulee myös esille ay-liikkeen halukkuus olla mukana valvomassa työehtojen toteutumista esimerkiksi kanneoikeuden kautta. Keskusjärjestöt tuovat voimakkaasti esille lisääntyneen valvonnan tarpeen ja pitävät tärkeänä omaa osallistumistaan sen toteutukseen. Keskusjärjestöt ovat vaatineet työehtojen ennakkovalvonnan lisäämisen kaikkiin oleskelulupahakemuksiin joihin liittyy työluupa.

Onko ay-liike sitten valmis lisääntyvään työperäiseen maahanmuuttoon? Ollakseen valmis, esitin artikkelin alussa vähintään kolme vaatimusta. Ay-liikkeen tulisi olla tietoinen maahanmuuttajien kohtaamista ongelmista työmarkkinoilla (esim. etninen syrjintä), työmarkkinaongelmien valossa olla valmiita (asenteellisesti ja materiaalisesti) kohdentamaan ja lisäämään palveluita maahanmuuttajille, sekä ymmärtää yhdenvertaisuuden käsite laajasti. Yhdenvertaisuuden käsitteen kapea tulkinta pelkäksi ”samat palve-

lut kaikille” ei riitä tuottamaan muutoksia työmarkkinoiden syrjiviin toimintatapoihin jotka liittyvät etnisiin ja kulttuurillisiin ennakkoluuloihin.

Kyselyn tulosten perusteella voidaan olla verrattain varmoja, että ay-liike on tietoinen maahanmuuttajien työmarkkinavaikeuksista. Syyt näihin vaikeuksiin liitetään kuitenkin valitettavan usein pelkästään kieleen ja koulutuksen puutteisiin. Kun liitoilta kysyttiin ennakkoluulojen osuutta maahanmuuttajien työmarkkinaongelmiin, vain puolet piti sitä relevanttina. Kun liitoilta tiedusteltiin ennakkoluulojen osuutta maahanmuuttajien työmarkkinaongelmiin heidän omalla sektorillaan, vain alle kolmas osa piti sitä relevanttina. Jos ongelmat ulkoistetaan ns. muille aloille, vähentää se tarvetta akuuteille toimenpiteille omalla toimialalla.

Verrattuna eurooppalaiseen ay-liikkeeseen yleensä, suomalaiset ammattiliitot ovat kehittäneet palveluja maahanmuuttajille keskinkertaisesti. Vaikka ohjekirjat ja koulutusohjelmat ovat selkeästi kehittyneet, vielä olisi tarvetta integroida maahanmuuttajia ay-liikkeen palkkalistoille ja kohdentaa palveluja vastaamaan maahanmuuttajien erityistarpeita. Yhdenvertai-



suuden käsitteen tulkinta näyttää pääsääntöisesti jääneen sen ensiasteelle ”yhdenvertaisen kohtelun” toimintamallin mukaisesti. Pelkkä työsuhteiden valvonnan lisääminen ei valitettavasti tule kuitenkaan poistamaan työmarkkinoilla esiintyviä syrjiviä toimintatapoja, vaikka ne pitkällä tähtäimellä voisivat hillitä työmarkkinoiden segmentaatiokehitystä. Näyttää kuitenkin siltä, että ainakin keskusjärjestötasolla ay-liike on kehittänyt maahanmuuttovalmiuksiaan ja seuraava vuosikymmen tuleekin näyttämään realisoitavaksi tämä 2000-luvun loppupuolen positiivinen kehitys, vai keskittyykö ay-liike suojelemaan työmarkkinoihin jo vahvasti kiinnittyneitä joukkoja.

SAK:n ekonomisti Erkki Laukkanen on kommentoinut SAK:n suhtautumista maahanmuuton eri vaiheisiin näin: ”Aikaisempi myönteinen kantamme koki jyrkän muutoksen vuoden -99 tienoilla.” Uusien jäsenmaiden tultua EU:hun SAK vaati ja sai siirtymäajat ulkomaisen työvoiman liikkuvuudelle. Pelot osoittautuivat aiheettomiksi. Siirtolaiset eivät tulleet massoitain Suomeen eikä siirtolaisilla ollut palkkaehtoja romahduttavaa vaikutusta. Laukkanen mielestä SAK on pääsemässä ”kauhuvaiheen ohi” ja valmis suhtautumaan siirtolaisuuteen positiivisemmin” (Vasemmistolinkki, 31.8.2010).



Lähteet

- Ahmad A (2010) ”Voisin tietysti palkata heitä, mutta...” Työmarkkinoiden sosiokulttuurinen sidonnaisuus, kirjassa: *Vieraita työssä - työelämän etnistyvä eriarvoisuus, Palmenia*.
- Alho R (2010) *Maahanmuuttajien kokemukset ja ammattiliittojen näkemykset työehtojen polkemisesta Suomessa*, kirjassa: *Vieraita työssä - työelämän etnistyvä eriarvoisuus, Palmenia*.
- Artto J (2006) *Trade Union News From Finland*. [www.artto.kaapeli.fi/unions]
- Björkbacka P (2006) *Ulkomaalaiset työntekijät toivotettava tervetulleiksi, Akavalainen*, 3, s. 20-21.
- Björkbacka P (2008) *Suomeen houkuttellaan työvoimaa väärin perustein, Helsingin Sanomat* 28.7.2008.
- Craig G (2002) *Ethnicity, racism and the labour market: a European perspective*. Kirjassa: Goul Andersen, J. & Jensen P. H. (eds.) *Changing Labour Markets, Welfare Policies and Citizenship*. Polity Press, Bristol.
- David N (2006) *Migrants get Unions Back to Basics: Solidarity with migrant workers is helping trade unions to get back to the basic principles of the labour movement. Trade Union World*.
- ETUC (2003) *Migrant and Ethnic Minority Workers: Challenging Trade Unions...*, European Trade Union Confederation, Brussels.
- Heikkilä E (2005). *Mobile vulnerabilities: Perspectives on the vulnerabilities of immigrants in the Finnish labour market. Population, Space and Place*, vol. 11, s. 485-497.
- Laukkanen E (2010) *Keitäs ne työläiset olivatkaan, Vasemmistolinkki* (31.8. 2010)
- Lillie N & Sippola M (2009) *National Unions and Transnational Workers: the Case of Olkiluoto 3, Finland. IWPLMS, Tampere*, 2009.
- MacEwen M (1995) *Tackling racism in Europe*. Oxford: Berg.
- Martens A (1999) *Migratory movements, the position, the outlook: Charting theory and practise for trade unions*, in J. Wrench, A. Rea and N. Ouali (eds)

Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market: Integration and Exclusion in Europe, s. 219-28. London: Macmillian.

Morissens, A & Sainsbury, D (2005) *Migrant's Social Rights, Ethnicity and Welfare Regimes*. *Journal of Social Policy*, vol. 34 nr. 4, s. 637-660.

Piekkari R (2005) 'Aivovaihtoa kannattaa edistää', AKAVA julkaisu. www.akava.fi

Sintonen A (2004) *ETMO - monikulttuurisuus voimavarana työyhteisössä* SAK.

SAK, AKAVA and STTK (2002) *Guide for Foreigners Working in Finland*. SAK.

SAK (2005) 'SAK calls for a clearer employment focus in Finnish immigration policy' www.sak.fi

SAK, EK, STTK ja AKAVA (2007) Mahmoud, Mertsu ja Maija, *Monimuotoinen työyhteisö ja syrjimätön työn arki*. Edita.

SAK, STTK ja AKAVA, (2008) *Lausunto ulkomaalaislain ja ulkomaalaisrekisterilain muuttamisesta*, www.sak.fi

STTK (2005) 'Vastaus lausuntopyyntöön, työryhmän ehdotus hallituksen maahanmuuttopoliittiseksi ohjelmaksi', www.sttk.fi

STTK (2010) *STTK:n jäsenliitoille toteutettu maahanmuuttokysely*, www.sttk.fi

Suomen pakolaisapu (2010) www.pakolaisapu.fi

Tilastokeskus, *PX-Web-tietokannat*

Työmarkkinajärjestöjen yhteinen kannanotto (2006)'Ulkomaalaiset Työntekijät Tervetulleita', www.sak.fi

United Nations (2008) www.unmigration.org

Valtonen K (1999). *The Integration of Refugees in Finland in the 1990s*. Ministry of Labour, Finland.

Vehaskari A (2010) *Talent available - Tapping the Expat Talent Pool*, www.eva.fi

Wrench J (2004) *Trade Union Responses to Immigrants and Ethnic Inequality in Denmark and the UK: The Context of Consensus and Conflict*. *European Journal of Industrial Relations*, vol. 10, nr. 1, s. 7-30.



Henkilöstöpalveluyritysten rooli työperusteisessa maahanmuutossa

SUVI ÄÄRILÄ

Työvoiman rekrytoinnin tarve ulkomailta on parhaillaan Suomessa kenties ajankohtaisempaa kuin koskaan aiemmin, ja tarve tulee useiden ennusteiden mukaan yhä kasvamaan tulevaisuudessa. Julkisten työnvälityspalveluiden rinnalla yhtenä aktiivisena toimijana työperusteisen maahanmuuton kentällä toimii lukuisia rekrytointi-, henkilöstövuokraus- ja henkilöstöpalveluyrityksiä (jatkossa käytetään termiä henkilöstöpalveluyritys). Työvoiman tarpeen kasvaessa yksityisen sektorin tarjoamien ulkomaisen työvoiman rekrytointi- ja henkilöstövuokrauspalveluiden tarjonta Suomessa näyttäisi olevan lisääntymässä, ja tämä lisääntyminen tarkoittaisi myös uusia vaatimuksia työ- ja elinkeinohallinnon työnantajapalveluiden piirissä. Hyvin hallinnoitu työvoiman maahanmuutto vaatii viranomaisilta selkeiden yhteistyömallien kehittämistä yksityisen sektorin toimijoiden kanssa. Työ- ja elinkeinohallinto sekä yksityisellä sektorilla toimivat henkilöstöpalveluyritykset ovat jo tehneet yhdessä kehittämistyötä: muun muassa vuonna 2006 silloinen työministeriö sekä Henkilöstöpalveluyritysten liitto (HPL) toteuttivat yhteistyössä Oiva Väylä –hankkeen, jossa kehitettiin vuokratyövoiman välityksen yhteistyömallia työvoimatoimistoille ja henkilöstöpalveluyrityksille. HPL on henkilöstöpalveluita tarjoavien yritysten työnantaja- ja toimialaliitto ja yksi Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) jäsenliitoista.

Nyt aiheeseen tartuttiin uudelleen, mutta nimenomaan kansainvälisten rekrytointien näkökulmasta: Uudenmaan elinkeino, liikenne- ja ympäristökeskuksen hallinnoima INSITE-hanke toteutti alkusyksystä 2010 kartoituksen, jolla selvitettiin henkilöstöpalveluyritysten roolia työperusteisessa maahanmuutossa. Henkilöstöpalveluyrityksille suunnatun kyselyn tarkoituksena oli kerätä tietoa henkilöstöpalveluyritysten hyvistä käytännöistä ulkomaisen työvoiman rekrytointiin sekä asettautumisen, koulutus- ja perehdytyspalveluihin liittyen, sekä selvittää niitä ongelmakohtia, joiden ratkaise-

miseksi tiiviimpi yhteistyö työ- ja elinkeinohallinnon ja yksityisen sektorin toimijoiden välillä olisi tarpeellista. Kartoituksessa henkilöstöpalveluyrityksille annettiin mahdollisuus myös vapaamuotoisten toimenpide-ehdotusten esittämiseen työ- ja elinkeinohallinnolle toimivamman yhteistyömallin luomiseksi. Toimenpide-ehdotusten ohella henkilöstöpalveluyritysten aiemmat kokemukset ja tulevaisuuden suunnitelmat sekä kehitystyön nivelkohdat, kipupisteet ja hyvät käytännöt luovat perustan työvoima- ja työnantajapalvelujärjestelmän kansalliselle kehittämiselle.

Lähtökohtaisena oletuksena kartoituksessa oli henkilöstöpalveluyritysten roolin kasvu ulkomailta rekrytoitaessa. Ulkomaisen työvoiman rekrytointi-, koulutus- ja asettautumispalvelut muodostavat erityisosaamista ja pitkäjännitteisyyttä vaativan kokonaisuuden, joka saa yksittäisen, isonkin työnantajan harkitsemaan palveluiden ulkoistamista. Heikkoina signaaleina tästä kehityssuunnasta voi myös nähdä monien henkilöstöpalveluyritysten toiminnan laajentumisen Suomen rajojen sisällä tapahtuvista rekrytoinneista myös ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin piiriin.

Tässä artikkelissa käsitellään ensin kartoituksen kohderyhmää, käytännön toteutusta sekä vastaajia. Sen jälkeen käydään läpi aloja, joille henkilöstöpalveluyritykset rekrytoivat työvoimaa ulkomailta. Tämän jälkeen käsitellään henkilöstöpalveluyritysten tulevaisuuden suunnitelmia ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin suhteen. Seuraavaksi käydään läpi henkilöstöpalveluyritysten toimintaa lähtömaissa. Artikkelin loppupuolella käsitellään henkilöstöpalveluyritysten kokemuksia ja suunnitelmia asettautumis-, koulutus- ja perehdytyspalveluihin liittyen. Lopuksi nostetaan esille vastaajien näkemyksiä työ- ja elinkeinohallinnon tarjoamista työperusteisen maahanmuuton tukipalveluista sekä TE-hallinnon ja henkilöstöpalveluyritysten (sekä työnantajien) yhteistyön kehittämisestä.

Kartoituksen kohderyhmä ja toteutus

INSITE-hanke suunnitteli kartoituksen yhteistyössä Henkilöstöpalveluyritysten liiton (HPL) kanssa. Kyselyn kohderyhmäksi valikoitui HPL:n jäsenyrityksiä, joita on noin 200. HPL julkaisi syksyllä 2009 ”henkilöstöpalvelualan ulkomaisten työntekijöiden rekrytoinnin pelisäännöt” jäsenyritystensä työskentelyä tukemaan ja on tehnyt muun muassa yllä mainitun Oiva Väylä-hankkeen kautta yhteistyötä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa. Koska lii-

ton jäsenistöön lukeutuu valtaosa alalla ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin mallinnustyötä tehneistä yrityksistä, liiton jäsenistön voi olettaa olevan rekrytointi- ja asettautumispalvelumallien kehittämisestä kiinnostunut ja näiden mallien nivelkohdat tiedostava ryhmä. Lisäksi kyselyn kohderyhmään lisättiin muutamia HPL:n kuulumattomia yrityksiä.

Käytännössä kartoitus toteutettiin Digium-ohjelmistotyökälulla. Vastanottajille lähetettiin sähköposti, jossa kerrottiin kartoituksen tarkoitus ja kutsuttiin osallistumaan kyselyyn. Sähköpostissa oli suora linkki Digiumissa sijaitsevaan kyselylomakkeeseen. Kyselyssä tiedusteltiin vastanneiden yritysten nimiä, mutta vastaukset käsiteltiin anonymisti.

Vastauksia kyselyyn saatiin yhteensä 50. Vastausprosentti oli 23. Reilu puolet vastanneista oli pieniä, alle 10 työntekijän yrityksiä (56 %, N28). Alle 150 työntekijän yrityksiä oli vastaajista kolmasosa (30 %, N15) ja suuria, yli 250 työntekijää työllistäviä yrityksiä vastaajista oli 14 % (N7). Pääosalla vastaajista (72 %, N36) oli toimintaa Uudellamaalla, ja Uusimaa oli yrityksen päätoiminta-alue 44 prosentilla (N22) vastaajista. Pienellä osalla (12 %, N6) yrityksistä päätoiminta-alue oli Varsinais-Suomi. Muut Suomen alueet olivat yritysten päätoiminta-alueita vain muutamalla vastaajalla. Osalla (12 %, N6) yrityksistä toiminta-alueena oli koko Suomi. Mikään yritys ei maininnut päätoiminta-alueekseen Ahvenanmaata.

Mille aloille henkilöstöpalveluyritykset rekrytoivat työntekijöitä ulkomailta?

Henkilöstöpalveluyritykset tekevät kansainvälisiä rekrytointeja kahdella tavalla: työntekijöitä rekrytoidaan sekä vuokratyöntekijöiksi asiakasyrityksen palvelukseen että suoraan työntekijöiksi asiakasyrityksen palvelukseen. Kyselyyn vastanneilla oli selvästi enemmän kokemuksia vuokratyöntekijöiden kuin suoraan asiakasyrityksen palvelukseen palkattavien työntekijöiden rekrytoinneista. Vastaajista lähes puolet, (44 %, N22) oli rekrytoinut työvoimaa ulkomailta vuokratyöntekijöiksi asiakasyrityksen palvelukseen. Ulkomainen vuokratyövoiman rekrytointi oli aloitettu vastaajasta riippuen vuosina 2003-2010. Valtaosa näistä yrityksistä oli rekrytoinut vuokratyövoimaa Euroopasta (95 %, N21). Kaksi vastaajaa oli rekrytoinut vuokratyöntekijöitä Aasiasta ja yksi Australiasta/Oseaniasta. Muista maanosista vuokratyöntekijöiden rekrytointeja ei raportoitu.



Vastaajilta, joilla oli kokemusta kansainvälisistä rekrytoinneista, kysyttiin miksi yritys rekrytoi vuokratyöntekijöitä ulkomailta. Yleisemmäksi syyksi nousi se, että Suomesta ei ollut saatavilla tarvittavaa työvoimaa.

”Suomalaista työvoimaa ei ole saatavilla kaikille aloille. Ammatillisista ja osaajista on pulaa, johon suomalaisia ei riitä.”

”Suomessa vallitsevan suuren terveydenhoitohenkilökuntavajeen täyttämiseksi.”

”Ulkomailla on halukkaita työntekijöitä Suomeen.”

”Meillä on asiasta paljon positiivisia kokemuksia.”

”Suomesta ei ole löytynyt etsinnöistä huolimatta työntekijöitä. Kysymyksessä on ollut Suomessa projektityö (esim. Olkiluodon ydinvoimala), eikä

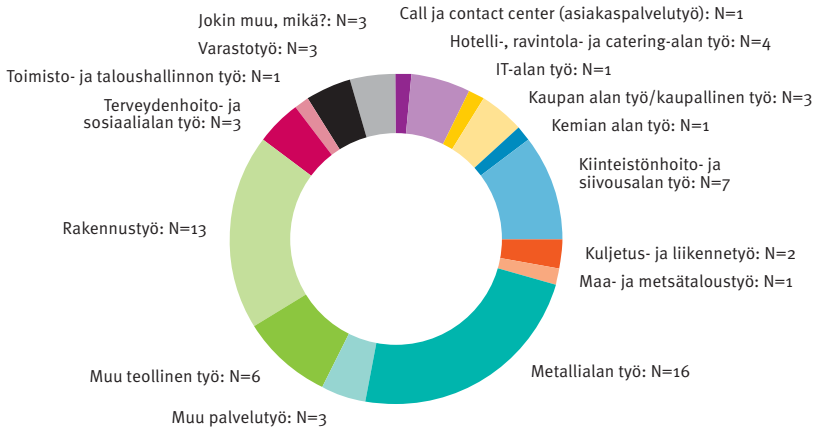


työntekijät Suomessa ole valmiita muuttamaan muutoinkaan työn perässä, eikä varsinkaan projektitöiden perässä. Asiakas ei ole halunnut itselleen lyhytaikaista työvoimaa, eikä huolehtia työntekijöiden asunnoista, työmatkoista, viranomaispalveluksista yms. vaan halunnut ostaa palvelun ”avaimet käteen” periaatteella. Asiakkaalla ei ole myöskään ollut riittävää kielitaitoa työsuhdetta koskevien asioiden hoitamiseen, joten myös tulkkipalvelut perehdytyksen ajaksi on ostettu meiltä.”

Päätoimialat, joille yritykset olivat rekrytoineet työvoimaa vuokratyöntekijöiksi asiakasyrityksen palvelukseen olivat metallialan työ, rakennustyö sekä kiinteistö- ja siivousalan työ. Vuokratyöntekijöitä oli rekrytoitu myös hotelli-, ravintola- ja cateringalan työhön, kaupallisen alan työhön, muuhun palvelutyöhön, terveydenhoito- ja sosiaalialan työhön sekä varastotyöhön. Jokin muu –kohdassa raportoitiin elintarvikeala, puutarha-ala sekä tekni-

sen asiantuntijan työ. Toimialakohtaiset vastaajaluvut on kuvattu kuviossa 1. Kuviota tarkasteltaessa on huomioitava, että vastaajat ovat voineet valita useamman kuin yhden toimialan.

Mille ammattialalle/aloille yrityksenne rekrytoi vuokratyövoimaa ulkomailta? (n=22)

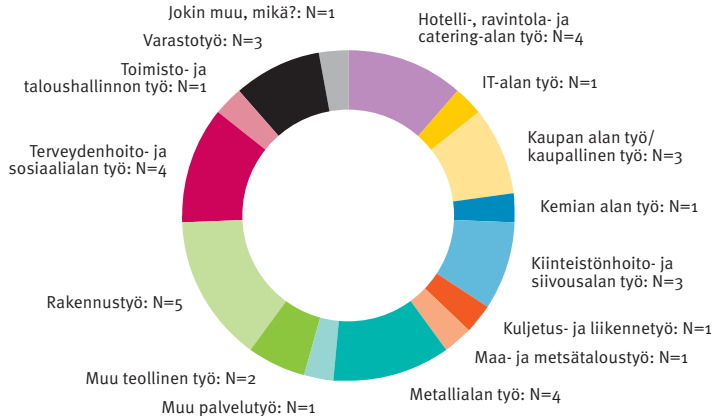


Lähde: Digium-ohjelmistopohjainen kyselylomake

Vastaajista viidesosa (18 %, N9) oli rekrytoinut työvoimaa ulkomailta suoraan asiakasyrityksen palvelukseen. Yrityksestä riippuen ulkomainen rekrytointi suoraan asiakasyrityksen palvelukseen oli aloitettu vuosina 2002-2009. Pääosa näistä vastaajista oli rekrytoinut työvoimaa Euroopasta (90 %, N9) ja muutama (30 %, N3) Aasiasta. Muista maanosista rekrytointeja ei raportoitu. Päätoimialat, joille yritykset olivat rekrytoineet työvoimaa suoraan asiakasyrityksen palvelukseen olivat rakennustyö, terveydenhuolto- ja sosiaalialan työ, metallialan työ sekä hotelli-, ravintola- ja catering-alan työ. Työntekijöitä oli rekrytoitu myös kaupalliselle alalle, kiinteistönhoito- ja siivousalalle sekä varastotyöhön. Jokin muu –kohdassa raportoitiin elintarvikeala. Toimialakoh-

taiset vastaajaluvut on kuvattu kuviossa 2. Kuviota tarkasteltaessa on huomi-
oitava, että vastaajat ovat voineet valita useamman kuin yhden toimialan.

Mille ammattialalle/aloille yritykseenne rekrytoi työvoimaa ulkomailta suoraan asiakasyrityksen palvelukseen? (n=10)



Lähde: Digium-ohjelmistopohjainen kyselylomake

Kansainväliset rekrytoinnit tulevaisuudessa

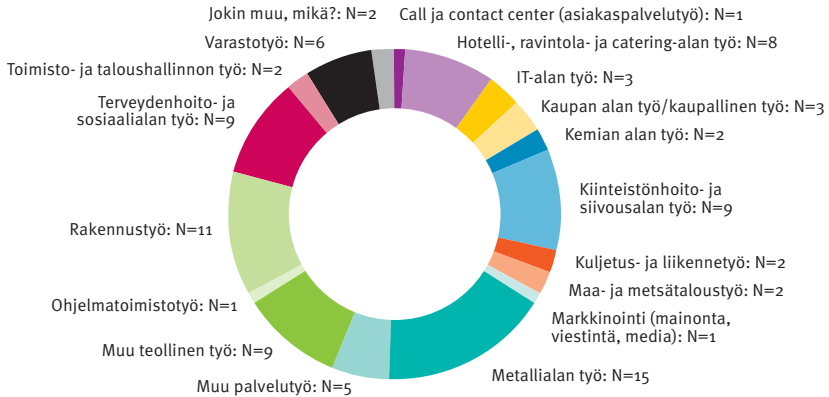
Yli puolet kyselyyn vastanneista yrityksistä (56 %, N28) suunnittelee rekrytoivansa työvoimaa ulkomailta myös tulevaisuudessa. Suurin osa näistä vastaajista (76 %, N22) suunnittelee toteuttavansa kansainvälisiä rekrytointeja jo seuraavan vuoden aikana. Seuraavan viiden vuoden aikana kansainvälisiä rekrytointeja suunnittelee toteuttavansa 17 % (N5) ja seuraavan kymmenen vuoden aikana 7 % (N2) vastaajista. Työvoimaa suunnitellaan rekrytoitavan pääasiassa Euroopasta (86 %, N25), mutta myös Aasiasta (20 %, N6) sekä Australiasta/Oseaniasta (7 %, N2).

Ulkomaista työvoimaa suunnitellaan rekrytoitavan tulevaisuudessa usealle eri alalle: metallialan työhön (52 %, N15), rakennustyöhön (39 %, N11), terveydenhoito- ja sosiaali-alan työhön (32 %, N9), kiinteistöhoito- ja sii-

voustyöhön (32 %, N9), muuhun teolliseen työhön (32 %, N9) sekä hotelli-, ravintola- ja cateringalan työhön. Jokin muu, mikä –kohdassa on raportoitu tekniset asiantuntijan tehtävät.

Tarkat toimialakohtaiset vastaajaluvut löytyvät kuviosta 3. Kuviota tarkasteltaessa on huomioitava, että vastaajat ovat voineet valita useamman kuin yhden toimialan.

Mille ammattialalle/aloille yrityksenne suunnittelee ulkomaisen (vuokra)työvoiman rekrytointia? (n=28)



Lähde: Digium-ohjelmistopohjainen kyselylomake

Vastaajilta, jotka eivät suunnittele kansainvälisiä rekrytointeja tulevaisuudessa, kysyttiin miksi yritys ei suunnittele työvoiman rekrytointia ulkomailta. Tyypillisin syy, miksi kansainvälisiä rekrytointeja ei suunnitella, oli asiaan liittyvä liian suuri byrokratia. Kysymykseen vastattiin mm. seuraavilla kommentteilla:

”Toistaiseksi olemme saaneet hyvin työntekijöitä kotimaasta”

”Liikaa esteitä, byrokratiaa”

”ko toiminta vie suhteettoman suuren hallintomäärän tuottoihinsa nähden

ja sisältää negatiivisen työntajakuvan sekä huomattavan riskin”

”Eihän tällaista välttämättä suunnitella etukäteen. Mennään ajassa eteenpäin ja jos tarvetta tulee, niin silloin ok!”

Henkilöstöpalveluyritysten toiminta lähtömaissa

Yhdellätoista kyselyyn vastanneella yrityksellä on maatoimisto ulkomail-la. Useita maatoimistoja raportoitiin olevan Virossa, Puolassa, Slovakiassa, Filippiineillä sekä yksittäisiä toimistoja Ruotsissa, Venäjällä ja Vietnamissa (perusteilla). Yritysten yhteistyötahoina lähtömaissa mainittiin mm. paikalliset viranomaiset, EURES-palvelut, Suomen ulkomaan edustustot, henkilökohtaiset kontaktit ja liiketuttavat, paikalliset aikuiskoulutuskeskukset sekä yrityksen omat työntekijät. Suomessa yritysten yhteistyötahoina mainittiin mm. ELY-keskus, paikalliset työvoimaviranomaiset, koulutuslaitokset, maahanmuuttovirasto ja Kela. Kyselyssä luettiin suomalaisia neuvontapalvelutahoja ja tiedusteltiin ovatko vastaajat olleet näihin yhteydessä rek-



rytointiprosessin aikana. Noin puolella ulkomaisia rekrytointeja tehneistä yrityksistä (45 %, N9) ei ollut kokemusta näistä neuvontapalvelutahoista. Suomen kansallisiin työvoimapalveluihin oli ollut yhteydessä kolmasosa (35 %, N7) näistä vastaajista. Saman verran oli ollut yhteydessä ELY-keskuksiin. Muutama vastaaja (20 %, N4) oli ollut yhteydessä Suomen EURES-palveluihin sekä Suomen kansallisiin yritys- ja työnantajapalveluihin. Jokunen vastaaja (15 %, N3) oli ollut yhteydessä lähtömaan EURES-palveluihin sekä Suomen ulkomaan edustustoihin. Yksittäiset vastaajat olivat olleet yhteydessä lähtömaan kansalliseen työvoimahallintoon, työ- ja elinkeinohallinnon alaan muihin organisaatioihin (esim. Finnvera, TEKES, Finpro) sekä Elinkeinoelämän keskusliittoon.

Kartoituksessa tiedusteltiin myös kansainvälisen rekrytointiprosessin aikana koettuja kokemuksia. Hyvät kokemukset liittyivät erityisesti kehitettyihin ja tarpeellisiksi koettuihin rekrytointi- ja koulutusmahdollisuuksiin. Hyviä kokemuksia kuvattiin mm. seuraavilla kommentteilla:

”Tärkeää on, kuvata ja avata työnhakijoille rekrytointiprosessi alusta asti. Hyvän relocation-palvelun (kotouttamisen) ansiosta, olemme saaneet hyviä onnistumisia, missä työntekijät ovat löytäneet paikkansa suomalaisesta yhteiskunnasta.”

”Olemme käyneet eri terveydenhuoltoalan koulutuspäivillä ja kontaktineet suoraan siellä virolaisia lääkäreitä ja hammaslääkäreitä.”

”Kefjun mallinnetun prosessin mukaan rekrytointi on osoittautunut hyväksi ja toimivaksi vaihtoehdoksi. Olemme saaneet motivoitunutta ja osaavaa henkilöstöä asiakasyrityksillemme tätä kautta.”

”EU:n sisäinen rekrytointi teollisuuteen ja rakennuksille on nopeaa ja helpompaa, Viranomaisten tietoisuus ulkomaalaisten työntekijöiden asioita (sotu, kela, vero) on lisääntynyt, eivätkä käytännöt ole enää ihan niin kirjavia ja paikkakunnittain toisistaan poikkeavia. In To Finland -palvelu on tarpeellinen ja sitä voisi laajentaa..”

”TE-keskuksista (nykyiset ELY-keskukset, toim. huom.) sain asiallista tietoa. Rekrytointi onnistui.”

”Työntekijät itse hakeutuvat meille töihin ja haluavat Suomeen”

”(yrityksen nimi poistettu, toim. huom.) Puola ja erityisesti (yrityksen nimi

poistettu, toim. huom.) Norjan yhteistyöllä on Puolaan rakennettu koulutus- ja rekrytointimalli, jonka avulla löydämme nopeasti eri toimeksiantoihin jo testattuja ja haastateltuja työntekijöitä, joilla on hyvät perustiedot tulomaan tarjoamista työtehtävistä, elinoloista jne.”

”lähtömaassa tapahtuva (yrityksen nimi poistettu, toim. huom.) -konseptin mukainen haastatteluprosessi mahdollistaa sen, että ulkomainen työntekijä ei tule turhaan Suomeen.”

Rekrytointiprosessin ongelmakohtina nostettiin esille erityisesti viranomais-toiminnan pirstaleisuus ja riittämätön yhteistyö eri viranomaisten välillä, työntekijöiden riittämätön kielitaito sekä suomalaisen työelämän ennakkoluulot. Myös ns. työvoiman saatavuuden tarveharkinnan tarpeellisuutta kyseenalaistettiin. Lisäksi työlupaprosessia kritisoitiin liian hitaaksi. Ongelma-kohtia kuvattiin mm. seuraavilla kommentteilla:

”Suomalaisen työelämän ennakkoluulot ulkomaalaisten työntekijöiden ammattitaitoon ja työperäiseen maahanmuuttoon liittyvissä asioissa.”

”työlupia ei saa”

”Työvoiman liikkuvuus kaikkine viranomais selvityksineen ei ole riittävän joustava edes EU alueella. Viranomaispalveluiden saatavuus muulla kuin suomen kielellä ei ole riittävää.”

”Tarveharkinta on turha välivaihe, koska mikään suomalainen työnantaja ei ryhdy rekrytoimaan ulkomailta, jos Suomesta löytyisi ammattitaitoista henkilökuntaa. Viranomaismuodollisuudet tulisi kaikki niputtaa saman katon alle. Nyt juostaan turhaan monta päivää luukulta toiselle. Suomessa ollaan täysin valmistautumattomia vastaanottamaan laillistettuja ammattinimikkeitä (sairaanhoitajat ja lääkärit) EU:n ulkopuolelta. Eri ministeriöt eivät tee mitään yhteistyötä ja esim Opetusministeriö ja Valvira antavat toisistaan poikkeavat ja ristiriitaiset kannanotot EU:n ulkopuolisten sairaanhoitajien laillistustavasta..”

”Työntekijöiden taustatarkastukset vievät aikaa. Työntekijöiden kielitaito on monesti heikko”

”Asiakasyritysten kanssa pyritään jatkuvasti pidempiin toimeksiantoihin, jotta ulkomaiselle työntekijälle voitaisiin tarjota pidempiaikaisia tehtäviä.”

”Lupa-asioiden hitaus ja jäykkyys sekä moninaiset käytännöt kun työnteki-



jöitä autetaan asettautumaan Suomeen, kulttuurierot aiheuttavat helposti väärinymmäryksiä ja turhaa työtä.”

”Suurin ongelma oli suomessa prosessin kestäessä alkanut voimakas taantuma. Ei muita erikoisia ongelmia.”

Asettautumispalvelut

Asettautumis-, koulutus- ja/tai perehdytyspalveluita ulkomailta rekrytoiduille työntekijöille oli tarjonnut lähes puolet kyselyyn vastanneista (38 %, N19). Näiden palveluiden tarjoaminen oli aloitettu vastaajasta riippuen vuosina 2002-2010. Kysyttäessä miksi yritys aloitti asettautumispalveluiden tarjonnan, suurin osa tähän kysymykseen vastanneista (78 %, N14) kertoi yrityksen haluavan kehittää ko. palveluja osaksi yrityksen omaa toimintaa. Vajaa puolet tähän kysymykseen vastanneista (39 %, N7) ilmoitti syynsi, että yritys haluaa räätälöidä ko. palvelut itse. Kolmannes tähän kysymykseen vastanneista (33 %, N6) totesi syynsi sen, että asettautumispalveluita ei ollut tarjolla tai ne eivät olleet sopivia. Muu mikä –kohdassa mainittiin, että työntekijät

saavat yritykseltä palvelut ilmaiseksi, muualta hankittuina maksaisivat.

Tarjottujen asettautumispalveluiden sisältö oli monipuolista. Osa vastaajista oli tarjonnut ulkomailta rekrytoidulle työntekijälle täyden kotoittamispalvelun, kun taas osa vastaajista oli avustanut vain joissakin asettautumisen vaiheissa, kuten asunnon etsimisessä ja kielikoulutuksen järjestämisessä. Osa oli järjestänyt vapaa-ajan ohjelmaa ja tarjonnut apua esimerkiksi ensimmäisissä ruokakaupakäynneissä. Seuraavat vastaukset kuvaavat tarjottujen asettautumispalvelujen kirjoa, kun kysyttiin mitä asettautumispalveluita yritys tarjoaa ulkomailta rekrytoituille työntekijöille:

”Täyden kotoittamispalvelun, joka kattaa Suomeen matkustamisen järjestämisen, asuntojen hankkimisen, henkilötunnuksen ja verokortin hankkimisen, pankkitilin avaamisen, rekisteröitymiset viranomaisissa, tulkin palvelut, perehdytyksen työntekopaikkakunnassa, tukipalvelut käytännön elämässä, suomalaisen yhteiskunnan sääntöjen yms. selvittämisen, tarvittavan koulutuksen, työterveyden jne.”

”asuminen (sis. nettiyhteys) - rekisteröityminen ulkomaalaisrekisteriin - henkilöturvaturvannuksen haku, joskus Kela-kortin haussa avustaminen - verokortin ja pankkitilin hankkiminen - bussilippujen hankkiminen - matkalippujen tilaaminen käynneille kotimaassa. Palvelut ovat ilmaisia, mutta itse kulu pidätetään palkasta suoraveloitusvaltakirjalla jälkikäteen.”

”Kielikoulutus, Suomen terveydenhuoltoon perehdyttäminen ym...”

”Viranomais- ja vakuutusyhtiöpalveluita”

”Asunnon järjestäminen ja kalustaminen Suomessa, työmatkojen sujuminen (auton tai polkupyörän hankinta), viranomaiskäynnit, pankkitilin avaaminen, tarvittavan koulutuksen järjestäminen Suomessa (tulityökortti, työturvallisuuskortti, lähihoitajan oppisopimuskoulutus, sairaanhoitajan AMK-tutkinto), vastaanottavan suomalaisen työyhteisön valmentaminen ulkomaalaisten työntekijöiden vastaanottamiseen, tulkkipalvelut työntekijän perehdytyksen ajaksi (erit. työturvallisuus), tuki arjen aloittamiseen ja pulmatilanteisiin (ensimmäiset kaupassa käynnit, hammassäryt yms), tulkkipalvelut työsuhteen aikana kommunikointiongelmassa”

”Apua asunnon etsimisessä”

”Haetaan heille verokortti, kelakortti ja avataan pankkitili. Vuokrataan

asunto, tarvittaessa sisustetaan ja maksetaan takuuvuokrat. Järjestetään suomen kielen opetusta.”

”Laajan relocation-palvelun, jossa työntekijän apuna ollaan koko asettautumisprosessissa.”

Osa kyselyyn vastanneista yrityksistä (22 %, N11) tarjosi asettautumispalveluja jo työntekijän lähtömaassa. Lähtömaat, joissa asettautumispalveluja tarjotaan, olivat Puola, Slovakia, Filippiinit, Romania, Viro, Venäjä ja Intia. Lähtömaassa tarjotut palvelut sisälsivät mm. perehdytystä suomalaiseen yhteiskuntaan, palveluihin ja kulttuuriin, kielikoulutusta, ammatillista koulutusta sekä tiedotusta suomalaisesta vero- ja työlainsäädännöstä. Eräs vastaaja totesi, että rekrytoitaville on tärkeä kertoa myös hyvin käytännönläheisiä asioita, kuten se, minkä verran rahaa menee kuukaudessa työmatkoihin esimerkiksi Helsingin sisäisessä liikenteessä. Yhteistyötahoina asettautumis-, koulutus- ja perehdytyspalveluiden järjestämisessä lähtömaassa mainittiin paikalliset EURES-palvelut, oppilaitokset, lähetystöt ja konsulaatit. Suomessa tärkeimpinä yhteistyötahoina asettautumis-, koulutus- ja perehdytyspalveluiden järjestämisessä mainittiin EURES-palvelut, ELY-keskus ja muut viranomaiset, oppilaitokset sekä vuokranantajat. Osa vastaajista (10 % tähän kysymykseen vastanneista) ei ollut yhteydessä mihinkään neuvontapalvelutahoon järjestäessään asettautumispalveluita.

Asettautumis-, koulutus- ja perehdytysprosessin hyvät kokemukset liittyivät usein siihen, että ko. palveluiden ansiosta työntekijä kotoutuu Suomeen nopeammin ja koko rekrytointi onnistuu paremmin. Seuraavassa vastaajien hyviä kokemuksia asettautumisprosessiin liittyen:

”Vastuullinen toiminta edesauttaa ulkomaalta tulevan työntekijän kotoutumista Suomeen. Tämä on ehkäissyt tehokkaasti puutteellisen kotouttamisen aiheuttamia ongelmia.”

”Tiivistetyn infokitin avulla voimme antaa tulijalle kuvan Suomessa asumisesta, työoloista jne. jo hyvissä ajoin ennen maahan tuloa, mikä helpottaa lähtöä kotimaasta ja edistää sopeutumista.”

”Ehdoton edellytys onnistuneeseen rekrytointiin. Uskon, että olemme saavuttaneet huomattavasti pidempiä työsuhteita ja Suomessa viihtymistä näiden palveluiden avulla.”

Perehdytys erityisesti työtehtäviin helpottaa sitoutumista ja onnistumista. Arkisten asioiden hoidossa tarjottava apu vastaavasti vaikuttaa vahvasti viihtyvyyteen.

Asettautumis-, koulutus- ja perehdytysprosessin ongelmakohdat liittyvät pääasiassa viranomaistoiminnan kirjavuuteen. Rekrytoitavien kielitaidon osalta todettiin, että riittäviä keinoja kielitaidon arvioimiseksi ei ole. Myös itse asettautumis-, koulutus- ja perehdytysprosessin rakentaminen on koettu työlääksi. Seuraavassa vastaajien esille nostamia ongelmakohtia asettautumisprosessiin liittyen:

”Prosessin rakentaminen on ollut työlästä.”

”Tärkeintä on antaa oikea kuva olosuhteista Suomessa ja toisaalta realistiset odotukset vastaanottaville työyhteisöille Suomessa. Suomessa ei ole mitään keinoa arvioida esim. tulijoiden suomen kielen tasoa. Mikä on riittävä kielitaito lähihoitajalle? Entä sairaanhoitajalle?”

”Maistraateilla on hiukan eri käytäntöjä eri kaupungeissa, esimerkiksi Helsingissä vaaditaan ulkomaalaisrekisteröinti ennen väestörekisteriin ilmoittautumista, kun Turussa näin ei tehdä. Myöskin käsittelyaika on Helsingissä liian pitkä. Henkilökohtainen käynti eri virastoissa on myöskin hiukan hankala työnantajanäkökulmasta, siinä menee paljon työaikaa hukkaan. Voisi miettiä jotain valvottua systeemiä, jolla luotettavat työnantajat voisivat tehdä ilmoitukset viranomaisille esim. verkossa. Turun maistraatin mahdollisuus ajanvaraukseen on hyvä systeemi.”

”Joissakin tilanteissa kulttuurieroilla voi olla enmakoitua suurempi merkitys. Viranomaislomakkeita ym. ei aina ole saatavilla edes englanniksi.”

Yli puolet kyselyyn vastanneista yrityksistä (62 %, N31) suunnittelee tarjoavansa ulkomailta rekrytoitaville työntekijöille asettautumis-, koulutus- ja perehdytyspalveluita (myös tulevaisuudessa). Niistä yrityksistä, jotka eivät vielä tarjoa ko. palveluita, suurin osa suunnittelee aloittavansa näiden palveluiden tarjonnan viiden vuoden sisällä. Noin kolmasosa suunnittelee aloittavansa palvelut jo vuoden sisällä ja muutama vasta seuraavan kymmenen vuoden sisällä. Kysyttäessä mitä asettautumis-, koulutus- ja perehdytyspalveluja yritykset suunnittelevat tarjoavansa ulkomailta rekrytoitaville työntekijöille tulevaisuudessa, vastaukset olivat samansuuntaisia, kuin ko. palveluita jo järjestävien yritysten tarjoamat palvelut: kieliopintoja, ammat-

tikoulutusta, viranomaispalveluissa ja työlupa-asioissa avustamista sekä apua asunto-, päivähoito- ja pankkiasioissa. Kaksi yritystä mainitsi harkitsevansa asettautumis-, koulutus- ja perehdytyspalveluiden ulkoistamista jollekin toiselle yritykselle.

Työ- ja elinkeinohallinto työnantajien tukena?

Kyselyssä tiedusteltiin yritysten näkemyksiä siitä, kuinka TE-hallinto, lähinnä TE-toimistot ja ELY-keskukset, voisivat nykyistä paremmin tukea henkilöstöpalveluyrityksiä ulkomaisten työntekijöiden rekrytointiprosessissa. Lisäksi vastaajille annettiin mahdollisuus esittää vapaamuotoisesti toimenpide-ehdotuksia siitä, miten työ- ja elinkeinohallinto voisi nykyistä paremmin tukea henkilöstöpalveluyrityksiä kansainvälisissä rekrytoinneissa. Vastaajat eivät aina erottaneet TE-toimistoja ja ELY-keskuksia toisistaan vaan ehdottivat samansuuntaisia kehittämideoita molemmille tahoille. Myös organisaatioiden entiset nimet työvoimatoimisto ja TE-keskus ymmärrettävästi kummittelivat joissakin vastauksissa. TE-hallinnon tarjoamista palveluista oltiin monta mieltä: osa vastaajista totesi, että tietoa tarjolla olevista TE-toimistojen ja ELY-keskusten palveluista ei ole tarpeeksi, tai että edes pyydettyessä ei ole saatu tarvittavaa tietoa. Toisaalta osa vastaajista oli kokenut esim. ELY-keskuksilta saadut palvelut hyödyllisiksi.

Palveluiden kehittämisen näkökulmasta TE-hallinnolta toivottiin mm. koottua tietoa työvoiman tarpeista, tietoa ulkomaisiin rekrytointeihin liittyen sekä laajempaa tietoa kansainvälisten työmarkkinoiden haasteista ja onnistumisista. Tietoa ja käytännön apua toivottiin myös kotouttamisprosessin hoitamiseen, kielikoulutuksen järjestämiseen sekä kielikoulutuksen kustannuksiin osallistumista. Apua toivottiin myös asettautumispalveluihin. Monessa vastauksessa tuotiin esille viranomaisbyrokratian raskaus ja moni vastaaja toivoikin ns. yhden luokun palvelua, jossa yhdellä käynnillä olisi tarjolla ulkomailta rekrytoidun työntekijän tarvitsemat viranomaispalvelut. Lisäksi toivottiin enemmän keskustelua ja yhteistyötä aiheen ympärillä. Konkreettinen kehittämissuositus oli foorumin perustaminen eri sidosryhmien välille palveluiden kehittämissuositukseen jotta työperusteinen muutto ulkomailta Suomeen olisi helpompaa. Myös lisää valvontaa toivottiin. Eräs vastaaja ehdotti ”vihreän listan” perustamista vastuullisesti ja lainmukaisesti toimivista yrityksistä.



Seuraavassa on listattu vastaajien kommentteja kysyttäessä kuinka TE-toimistot ja ELY-keskukset voisivat tukea ulkomaisen työvoiman rekrytointia ja/tai vuokrausta tulevaisuudessa sekä kysyttäessä vapaamuotoisia toimenpide-ehdotuksia TE-hallinnon ja henkilöstöpalveluyritysten yhteistyön kehittämiseksi:

TE-toimistot

”Tarjoamalla tietoa siitä, miten kotouttaminen kannattaa järjestää Suomessa tehokkaasti.”

”Selkeät ohjeet siitä, miten toimitaan kunkin kansalaisuuden kanssa ja miten helpoiten ulkomaiset työntekijät saavat hetun ja verokortin. Oppaat voisivat olla myös käännetty useammalle kielelle.”

”TE-toimistot saisivat kertoa realistisesta työvoimatilanteesta työnantajille, eli siitä mitä Suomesta löytyy työvoiman osalta ja millaisia kokemuksia on työperäisestä maahanmuutosta.”

”Byrokratia minimiin ja apua asettumis-, koulutus ja perehdyttämispalveluihin.”

”Esittäymällä”

ELY-keskukset

”Toimittaa lähtömaan työvoimaviranomaisille listaa niistä yrityksistä, jotka ovat kiinnostuneita tietyn ammattiryhmän rekrytoinnista.”

”Mitä vähemmän byrokratiaa, sen parempi, ja selkeät lähtömaakohtaiset ohjeet mitä pitää huomioida minkäkin maan kohdalla. Ainakin EU-kansalaisille yhden pisteen palvelu, jossa ajanvarauksella hoituu kaikki asiat kerralla: ulkomaalais- ja väestörekisteri ja verokortti. Tässä palvelussa voisi myös olla mahdollisuus ilmoittautua suomen kielen iltakursseille tms. Kriittisille ja työvoimapulasta kärsiville aloille aktiivista lähtömaakoulutusta ja yhteistyötä vuokrafirmojen kanssa, koko paketti niin valmiiksi kuin mahdollista että suomalaiselle työnantajalle on käytännössä ihan sama palkkaako hän suomalaisen vai ulkomaisen työntekijän.”

”Oppisopimus- ja kielikoulutustukea”

”Kertomalla palveluista, itseasiassa emme tiedä mitään ko laitosten toiminnasta mitään.”

Vapaamuotoiset toimenpide-ehdotukset

”Valvontaa kaivataan, että kilpailuasetelma on tasapuolinen esim. rakennusalalla. Voisiko olla joku ”vihreä lista” vastuullisista yrityksistä, joiden menetelmät ovat lainmukaisia? Erityisesti sairaanhoitoalalla on huolestuttavaa, jos sinne pyrkii samanlaisia toimijoita, joita rakennus- ja metallipuolella on nähty. Myös suomalaisten työyhteisöjen koulutusta monikulttuurimyönteisemmäksi saisi tehdä. Henkilöstöpalveluyrityksen on hyvä saada tietoa myös lähtömaiden työvoimatilanteista yms., ja kansainvälisten työvoimamarkkinoiden ongelmista ja onnistumisista.”

”Tarveharkinta pois ja äkkiä! Täysin joutavaa yhteiskunnan resurssien

tuhlausta tehtailla valituksia hallinto-oikeuteen. Kotimaista työvoimaa ei ole tiettyihin tehtäviin saatavilla ja sitä ei muuta keinotekoiset rajoitukset tarveharkinnasta tms yhtään mihinkään. (...) Asiakkaallamme on huutava tarve työvoimasta ja asiakaskysyntään ei voida vastata kun ei ole työvoimaa joka työn tekisi, siinä jää monta veroeuroa maksamatta täysin turhaan. Samaan aikaan torpataan kaikki uudet työlupahakemukset ja ohjataan 1,5 vuoden valitusputkeen hallinto-oikeuteen. (...)”

”Yhteistyötä täytyy lisätä, yhteinen tavoite on työllistäminen. Jo nyt byrokratiaa, joka estää työllistämistä. Asenne vuokraukseen myös negatiivinen. kaikkea työtä ei arvosteta”

”Lupaprosessiin hieman helpotusta.”

”Yhteisiä keskustelutilaisuuksia ja infotilaisuuksia, jossa asioita tuodaan esille paremmin ja jossa voi kysyä myös neuvoa. Foorumi eri sidosryhmien välillä, jossa yhdessä voidaan kehittää, jotta Suomeen muutto olisi helpompaa ja mukavampaa. Yhteinen puhelinneuvonta, josta voi kysyä neuvoa.”

”Parantamalla suhtautumistaan työperäiseen maahan muuttoon.”

”Kyselyyn vastanneista henkilöstöpalveluyrityksistä lähes puolella oli jo kokemuksia työntekijöiden rekrytoinnista ulkomailta. Työntekijöitä on lähdetty rekrytoimaan ulkomailta pääasiassa siitä syystä, että sopivia työntekijöitä ei ollut löytynyt Suomesta.”

SUVI ÄÄRILÄ

Yhteenveto

Kartoituksessa saaduista vastauksista ja kartoituksen tuloksista on mahdollista vetää suuntaa-antavia johtopäätöksiä henkilöstöpalveluyritysten tämän hetkisestä roolista työperusteisessa maahanmuutossa Suomessa. Kartoituksen avulla saatiin selville myös niitä kehittämiskohtia, joita työ- ja elinkeinohallinnolla on yksityisten henkilöstöpalveluyritysten näkökulmasta.

Henkilöstöpalveluyritysten tämän hetkinen rooli työperusteisessa maahanmuutossa näyttää tämän kartoituksen valossa merkittävänä: kyselyyn vastanneista henkilöstöpalveluyrityksistä lähes puolella oli jo kokemuksia työntekijöiden rekrytoinnista ulkomailta. Työntekijöitä on lähdetty rekrytoimaan ulkomailta pääasiassa siitä syystä, että

sopivia työntekijöitä ei ollut löytynyt Suomesta. Henkilöstöpalveluyritysten tällä hetkellä tekemistä kansainvälisistä rekrytoinneista suuri osa on vuokratyöntekijöiden rekrytointeja. Hieman vähemmän rekrytoidaan työvoimaa ulkomailta suoraan suomalaisen (tai Suomessa toimivan) asiakasyrityksen palvelukseen. Tyypillisimmät alat, joille työvoimaa rekrytoidaan ulkomailta, ovat metallialan, rakennusalan, terveydenhuolto- ja sosiaali-alan, kiinteistöhoito- ja siivousalan, hotelli-, ravintola- ja cateringalan, kaupan alan ja varastoalan työt. Alat vaihtelevat jonkin verran riippuen siitä, rekrytoidaanko vuokratyövoimaa vai työntekijöitä suoraan asiakasyrityksen palvelukseen.

Henkilöstöpalveluyritysten rooli työperusteisessa maahanmuutossa näyttäisi olevan merkittävä myös tulevaisuudessa: yli puolet kyselyyn vastanneista yrityksistä suunnittelee rekrytoivansa työvoimaa ulkomailta (myös) tulevaisuudessa. Alat, joille tulevaisuuden rekrytointeja suunnitellaan, ovat pääasiassa samat, joille jo nyt rekrytoidaan työvoimaa ulkomailta. Henkilöstöpalveluyritykset suunnittelevat tekevänsä tulevaisuuden ulkomaisia rekrytointeja pääasiassa aivan lähitulevaisuudessa, jo seuraavan vuoden aikana, mikä kertoo henkilöstöpalveluyritysten roolista akuutin työvoimatarpeen paikkaajina. Työvoimaa suunnitellaan rekrytoitavan pääasiassa Euroopasta. Yleisesti kuitenkin tiedetään, että koko Eurooppa tulee painiskelemaan saman työvoimapulan parissa kuin Suomi, joten pidemmällä tähtäimellä lienee tärkeää ottaa huomioon myös muut maanosat mahdollisina työvoiman luovuttajina. Tämä pidemmän tähtäimen näkökulma ei kuitenkaan vielä juuri näy henkilöstöpalveluyritysten tulevaisuuden suunnitelmissa muutamaa yritystä lukuun ottamatta, jotka jo nyt rekrytoivat työvoimaa mm. Aasiasta.

Kyselyyn vastanneiden positiiviset kokemukset kansainvälisissä rekrytoinneissa liittyivät pääasiassa kehitettyihin ja tarpeelliseksi koettuihin rekrytointi-, koulutus- ja asettautumispalvelumalleihin. Toisaalta näiden palvelumallien ja prosessien rakentaminen on koettu myös työlääksi. Asettautumispalvelumallien rakentaminen ja kehitystyö on kuitenkin haluttu tehdä, sillä monet vastaajat totesivat tarjoavansa näitä palveluita siksi että yritys haluaa laajentaa rooliansa vain rekrytointipalveluiden tarjoajasta myös asettautumis-, koulutus- ja/tai perehdytyspalveluiden tarjoajaksi. Tätä henkilöstöpalveluyritysten roolin laajenemista tukee myös se kartoituksen tulos, että niistä yrityksistä, jotka eivät vielä tarjoa asettautumispalveluita, suuri osa suunnittelee aloittavansa näiden palveluiden tarjoamisen viiden vuoden sisällä, ja osa

jo vuoden sisällä. Vaihtoehtoinen ratkaisu henkilöstöpalveluyrityksille on ulkoistaa tarvitsemansa asettautumispalvelut, ja tätäkin vaihtoehtoa muutama vastaaja suunnittelee käyttävänsä tulevaisuudessa.

Henkilöstöpalveluyritysten roolin laajeneminen kattamaan myös asettautumispalveluita vaikuttaa työ- ja elinkeinohallinnon näkökulmasta positiiviselta, sillä hyvin organisoidut ja onnistuneet asettautumispalvelut voidaan nähdä yhtenä eettisen rekrytointiprosessin kulmakivenä: työntekijällä tulee olla oikeus kunnolliseen perehdytykseen ja asettautumiseen ja sitä kautta onnistuneeseen kotoutumiseen. Onnistuneen kotoutumisen seurauksena myös työnantajat saavat sitoutuneempaa työvoimaa, mikä tuli esille tämänkin kartoituksen vastauksissa. Työ- ja elinkeinohallinnon vastuu ja rooli asiassa liittyy riittävään tiedottamiseen: hallinnonalalla voisi olla koottua tietoa asettautumis-, koulutus- ja perehdytyspalveluita tarjoavista yrityksistä ja tahoista, ja tämän tiedon tulisi olla helposti työnantajien sekä henkilöstöpalveluyritysten saatavilla. Esimerkiksi työ- ja elinkeinohallinnon EURES-palveluiden roolia tämän tiedon jakajana voitaisiin kehittää.



Osa henkilöstöpalveluyrityksistä ei suunnittele työvoiman rekrytointia ulkomailta mm. asiaan liittyvän liiallisen viranomaisbyrokratian ja viranomaispalveluiden pirstaleisuuden vuoksi. Tämä viesti työ- ja elinkeinohallinnossa sekä muilla viranomaistahoilla on syytä ottaa vakavasti, sillä viranomaisbyrokratia ei saisi olla osaavan ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin esteenä. Työ- ja elinkeinohallinnon tulee omalta osaltaan olla aktiivinen ns. yhden luukun periaatteen kehittämisessä. Esimerkiksi Uudellamaalla toimii jo verohallinnon ja Kelan INTO-palvelupiste, johon työ- ja elinkeinohallinto voisi lähteä mukaan.

Selkeä viesti kartoituksen vastauksissa työ- ja elinkeinohallinnolle oli tuen tarve kielikoulutukseen. Tietoa työperusteisesti maahan tulleiden työntekijöiden kielikoulutusmahdollisuuksista tulisi olla nykyistä helpommin saatavilla. Toiseksi osallistumismahdollisuus työvoimapolitiittiseen kielikoulutukseen tulisi voida avata myös jo työssä oleville henkilöille. Kolmanneksi kyselyssä tuli esille, että riittävän suomen kielen taidon arviointiin ei ole tällä hetkellä olemassa sopivia työkaluja. Työ- ja elinkeinohallinto voisi osallistua tämän haasteen ratkaisemiseen omalta osaltaan.

Työ- ja elinkeinohallinnolta toivottiin kyselyssä saaduissa vastauksissa myös selkeää, säännöllisesti päivitettävää tietoa työvoiman tarpeista. Lisäksi työvoiman saatavuuden tarveharkinnan tarpeellisuutta kyseenalaistettiin, sillä nykyisellään se johtaa usein turhauttavan pitkiin prosesseihin, jotka hidastavat tai jopa estävät rekrytointeja. Vastauksissa raportoitiin tilanteista, joissa työnantajalla on huutava pula työvoimasta, Suomesta ei sopivia työntekijöitä tehtävään löydy, henkilöstöpalveluyrityksellä olisi sopivia, motivoituneita ulkomaalaisia työntekijäehdokkaita tarjolla, mutta työvoiman saatavuuden tarveharkinta estää rekrytoinnin. Näihin tilanteisiin ei akuutin työvoimapulan aikana luulisi yhteiskunnalla olevan varaa.

Ulkomaisten työvoiman eettisen rekrytoinnin tulee olla työperusteisen maahanmuuton lähtökohta. Tähän liittyen eräässä kyselyn vastauksessa ehdotettiin, että työ- ja elinkeinohallinto voisi jatkossa pitää yllä ns. ”vihreää listaa” eettisiä toimintatapoja noudattavista yrityksistä. Selvää on, että työ- ja elinkeinohallinnon tulee huomioida eettisten periaatteiden edistäminen tarjotessaan työnantajapalveluita ulkomaisten rekrytointien tueksi. Erilaisia eettisiä periaatteita ja ohjeistuksia on jo koottu usealla eri taholla, mutta kattavan, konkreettisen eettisten periaatteiden noudattamisen työkalu puuttuu edelleen. Työ- ja elinkeinohallinnon tulee olla tällaisen työkalun kehittä-

misessä aktiivisesti mukana.

Yksi vastaajien tärkeimmistä viesteistä työ- ja elinkeinohallinnolle oli hallinnonalan tarjolla olevista työperusteisen maahanmuuton tukipalveluista tiedottaminen työnantajille ja henkilöstöpalveluyrityksille. Sekä TE-toimistojen että ELY-keskusten osalta joissakin vastauksissa todettiin, että vastanneella yrityksellä ei ole mitään tietoa näiden tahojen tarjoamista työperusteisen maahanmuuton tukipalveluista. Palveluita tulisi myös räätälöidä vastaamaan nykyistä paremmin työnantajien muuttuneita ja muuttuvia tarpeita. Yhtenä esteenä työvoiman rekrytoinnille ulkomailta nähtiin muutamissa vastauksissa suomalaisen työelämän ennakkoluulot. Työ- ja elinkeinohallinto voisi osaltaan olla hälventämässä näitä työelämässä vallitsevia ennakkoluuloja tarjoamalla työnantajille asianmukaista tietoa ja tarpeeseen vastaavia palveluita kansainvälisten rekrytointien helpottamiseksi ja siten Suomen työvoimapulan ratkaisemiseksi.

Lähteet

Kartoitussuunnitelma, INSITE-hanke, Kaisa Korhonen 2010

Digium-ohjelmistopohjainen kysely, laatijat Hannu-Pekka Huttunen, Kaisa Korhonen ja Suvi Äärilä

<http://www.digium.fi/>

Henkilöstöpalveluyritysten liitto

http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/

Oiva Väylä –hanke

<http://www.mol.fi/toimistot/pori/oiva/etusivu.htm>

http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/Oiva_Vayla/

[oiva_vayla_main.php](http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/Oiva_Vayla/)

Henkilöstöpalveluyritysten liiton toimintaperiaatteet

http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/alan_toimintaperiaatteet/alan_toimintaperiaatteet.php



A photograph of a man in a dark suit and light-colored shirt shaking hands with another person. The image is overlaid with a large, semi-transparent blue circle. The text is positioned on the left side of the blue circle.

3.1 Vastauksia: **Rekrytointi**



Työnantajan näkemykset ja odotukset

VELI-PEKKA MOISALO

Jokainen työnantaja koosta riippumatta elää kahdessa todellisuudessa. Toinen on jokapäiväinen arjessa selviytyminen, jossa on turvattava kassavirta ja ratkaistava perusliiketoiminnan kysymyksiä. Toinen todellisuus on organisaation vision taso, jossa on nähtävä arjen yli ja pystyttävä turvaamaan omaa menestymistä 1 – 3 vuoden päähän. Vuonna 2008 alkanut kansainvälinen taloustaantuma tuli nopeasti ja hiljensi monen toimialan dramaattisesti. Vuoden 2010 loppupuolella elpyminen on alkanut melkoisen vauhdikkaasti usealla toimialalla. Kehitys ei ole kuitenkaan ollut yhdenmukaista. Sama lainalaisuus toimii myös työmarkkinoilla.

Suomalaisen työvoiman demografista kehitystä ei voi estää eläkeiän muutoksilla eikä muillakaan poliittisilla päätöksillä. Jos halutaan säilyttää nykyinen talouskasvu ja -kehitys, on työvoimaa saatava enemmän työmarkkinoille. Helsingin kaupunki on Suomen talousveturi, jossa maahanmuuttajien osuus asukkaista on 10 prosenttia. Tästä luvusta vain pieni osa on turvapaikanhakijoita suuren osan ollessa aktiivista työtä hakevaa väestöä. Tulevaisuuden liiketoiminnassa tulevat menestymään ne yritykset, jotka osaavat ottaa tämän reservin käyttöön mahdollisimman aikaisin. Tämä lainalaisuus tulee ulottumaan koko Suomeen varsin nopealla aikataululla.

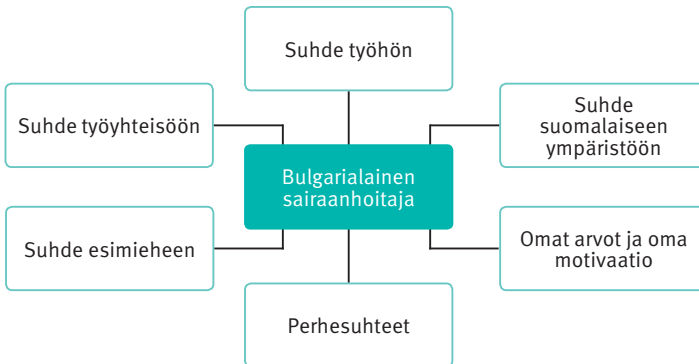
Organisaatiot rakentavat tulevaisuuttaan kiristyvillä työmarkkinoilla luomalla itsestään imagoa. Viisas organisaatio jättää portteja auki ja on valmis keskusteluun, vaikka akuuttia työllistämisen mahdollisuutta ei juuri kyseisellä hetkellä olekaan. Jos organisaatiolla on positiivinen asenne maahanmuuttajien työhönnottoon, ei siis pelkkään työllistämiseen, vaan työvoiman palkkaamisen organisaation tarpeeseen, jättää organisaatio portit auki tulevan varalle.

Gateway-projekti rekrytoi sairaanhoitajia Bulgariasta Suomeen Länsi- ja Keski-Uudellemaalle sekä Kanta-Hämeeseen. Vierastyövoima on usein tyvoi-

mapuskuri, jota pystytään sääntelemään helposti, koska työsuhteet ovat usein määräaikaista. Pidemmällä aikajänteellä Suomi tarvitsee kaiken saatavilla olevan työvoiman. Tulevaisuudessa ei ole enää varaa työvoimapuskuriin nykyisessä merkityksessä, vaan koko työvoima on osa yhtä ja samaa kokonaisuutta. Eriarvoistaminen vähentää motivaatiota ja luo yhteiskunnallisia ongelmia.

Gatewayn palvelu käynnistyi aikana, jolloin taloustaantuma oli tulossa päälle ja työpaikkojen hankinta muista EU-maista tuleville oli haasteellista. Sairaanhoitajista oli kuitenkin kysyntää ruuhka-Suomessa. Korostetun merkityksen on saanut tutkinnon tunnustaminen ja ammatin harjoittamisoikeuden saaminen Suomessa. Jokainen uusi sairaanhoitaja aloitti ensin lähihoitajan tehtävissä, jotta kieli ja työtavat tulisivat tutuiksi. Epävarmuus siirtymävaiheen pituudesta on osoittautunut usein kompastuskiveksi. Työnantajista osa oli valmis vaikka useamman vuoden siirtymäaikaan, jos vain sai varmuuden kestosta. Kielitaitokysymys on osoittautunut yleensä helpommaksi pähkinäksi. Tässä tilanteessa erottautuvat ne organisaatiot, jotka visioivat omaa tulevaisuuttaan hieman pidemmälle. Näillä työnantajilla on usein kokemuksia virolaisista tai muista lähialueen hoitajista. Uusia EU-hoitajia on haluttu rauhassa kokeilla pilotteina omassa organisaatiossa tulevaa ennakkoiden.

Työntekijä elää suhdeverkostossa:





Yksi keskeinen keskustelun aihe on hoitajien pysyvyys. Mikä takaa, ettei hoitaja Suomeen tullessaan irtisanoudu nopeasti ja tehty perehdyttämistyö valu muiden eduksi? Tämä kysymys pitää nähdä samaa taustaa vasten kuin kantaväestönkin kohdalla. Työnantajien pitää pystyä luomaan yrityksestään niin houkutteleva, että irtisanoutumisen mahdollisuus minimoituu. Vapaassa EU:ssa henkilöstöä ei voida sitoa millään laillisilla keinoilla; pois lukien jotkin erityisammatit. Sitouttamisen keinojen tulee olla porkkanaa. Vastaukset ovat pääosin samat kuin kaikilla: hyvä esimiestyö, kannustava ilmapiiri, työhyvinvoinnista huolehtiminen, avoin vuorovaikutus, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, taloudelliset edut jne.

Taloustaantumien jälkeen työnantajien kiinnostus EU-maista tuleviin hoitajiin on kasvanut ja ymmärrys vierastyövoiman tarpeesta on lisääntynyt pienen notkahduksen jälkeen. Taloudelliset ja toiminnalliset tarpeet tuovat sen myötä maahanmuuttajat yhä voimakkaammaksi tekijäksi työmarkkinoilla.



Verkostoyhteistyöstä tukea rekrytointiin

EEVA OINONEN

Kunta-alan työvoimasta lähes kaksi kolmasosaa jää eläkkeelle seuraavan 20 vuoden aikana. Työvoimasta on jo nyt pulaa. Pääkaupunkiseutu kansainvälistyy. Työntekijöiden taustat ovat yhä moninaisempia ja rekrytointi vaatii yhä monimuotoisempaa osaamista. Pääkaupunkiseudun kunnat Helsinki, Espoo ja Vantaa sekä niiden yhteinen rekrytointiyrittäjä Seure Henkilöstöpalvelut ovat perustaneet Polku-verkoston, jonka tavoitteena on kehittää omien organisaatioidensa kansainväliseen rekrytointiin ja monimuotoiseen rekrytointiprosessiin liittyvää osaamista.

Keskustelu työvoiman maahanmuutosta ja kansainvälisistä rekrytoinneista on aloitettu myös kunta-alalla. Suomen Kuntaliiton mukaan työvoiman maahanmuutto on kunnille tärkeää sekä työvoiman saannin että osaamispohjan vahvistamisen kannalta (Maahanmuutto kuntien näkökulmasta 2010). Kuntien eläkevakuutuksen tilastojen mukaan kunta-alalta jää vuosina 2010–2030 eläkkeelle 322 000 henkilöä, mikä on 63 % nykyisistä kunta-alan työntekijöistä. Uudellamaalla eläkepoistuma on kyseisenä aikana noin 60 %. Alueellisten erojen lisäksi eläkepoistumassa on myös suuria ammattialakohtaisia eroja. Esimerkiksi osastonhoitajien ja siivoojien osalta poistuma vuoteen 2030 mennessä on lähes 80 %. Kokkien, keittäjien ja kylmäköiden osalta poistuma on noin 76 %. (Halmeenmäki 2009.)

Työvoiman maahanmuutto voi olla yksi ratkaisu kunta-alan kasvavaan työvoimapulaan. Muita keinoja ovat työvoimapula-alojen arvostuksen nostaminen, koulutuspaikkojen määrän tarkastaminen, Suomessa asuvan työvoimavarannon parempi hyödyntäminen ja työurien pidentäminen työhöyntityötä lisäämällä (esim. Rainio 2003, Sisäasiainministeriön julkaisuja 2008, Sisäasiainministeriön julkaisuja 2009, FIPSU 2009). Kansainvälisistä rekrytoinneista on keskusteltu erityisesti terveydenhuoltoalan ja palvelu-alojen kohdalla. Terveydenhuoltoalalla ja monilta osin myös palvelu-aloilla on



kyse tehtävistä, joissa edellytetään suomen kielen taitoa. Tämä tekee kansainvälisistä rekrytoinneista haastavia ja pitkiä prosesseja. Samalla henkilöstötarpeiden ennakkoinnin merkitys kasvaa.

Suomi kansainvälistyy myös ilman aktiivista rekrytointia ulkomailta. Pääkaupunkiseudulla on jo monia aloja ja työyhteisöjä, joissa kansainvälisyys ja eri kulttuurien välinen vuorovaikutus ovat arkipäivää. Vuoden 2009 alussa vieraskielisten osuus koko Helsingin seudun väestöstä oli 7,5 prosenttia. Vuonna 2030 Helsingin seudun asukkaista 15 prosenttia ennustetaan olevan taustaltaan vieraskielisiä. Helsingin seudun työikäisen väestön määrä kasvaa vuoteen 2030 mennessä noin 80 000 henkilöllä lähinnä vieraskielisen väestön ansiosta. (Vuori & Riihelä 2010.)

Mycs kuntaorganisaatioiden työyhteisöt kansainvälistyvät. Pääkaupunkiseudun kuntien strategisena tavoitteena on, että vieraskielisten osuus kaupunkien henkilöstöstä kasvaa ja lähestyy vieraskielisten osuutta väestöstä.

Kun tarkastellaan Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupunkien henkilöstön vieraskielisten työntekijöiden määrää tällä hetkellä ja verrataan sitä väestöennusteisiin, huomataan, että vuoteen 2025 mennessä vieraskielisten työntekijöiden osuuden tulisi 3,5-kertaistua, jotta kuntien työntekijöitä ja kuntalaisia olisi samassa suhteessa.

Kansainvälistyminen aiheuttaa työorganisaatioille paineita muuttaa ajattelu- ja toimintatapojaan. Niissä ei voida toimia enää samalla tavalla ja samoin periaattein kuin esimerkiksi 70-luvun yhtenäiskulttuurin aikana – paluuta menneeseen ole. Uudenlaista osaamista tarvitaan.

Rekrytointiosaamista kehitetään pääkaupunkiseudun Polku-verkostossa

Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupungit sekä Seure Henkilöstöpalvelut ovat perustaneet Polku-verkoston jatkamaan Sujuvasti suomalaisen työelämään -projektin toimintaa (ks. kuvaus projektista tämän julkaisun liitteistä). Sen tavoitteena on edistää ulkomaalaisten ja ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden rekrytoitumista verkostossa mukana olevien organisaatioiden palvelukseen. Verkostossa käsitellään sekä kansainvälisiä rekrytointeja että Suomessa asuvien etnisten vähemmistöjen rekrytointia. Näitä kahta painopistettä ei ole projektissa nähty toisiaan poissulkevinä asioina; molempia tarvitaan ja kansainvälisten rekrytointien sekä Suomessa asuvien etnisten vähemmistöjen rekrytointiprosessin kehittämisen voidaan katsoa myös tukevan toisiaan.

Kolmen kaupungin ja Seuren yhteinen verkosto sai alkunsa Seuren hallituksen aloitteesta perustetussa seudullisessa työryhmässä, jonka tehtävänä oli suunnitella Sujuvasti suomalaisen työelämään -projektin jatkoa projektin päättymisen jälkeen. Verkostoon on nimetty kustakin organisaatiosta neljästä kahdeksaan asiantuntijaa. Sen toimintaa koordinoi Seure Henkilöstöpalvelut.

POLKU-VERKOSTON TAVOITE 1: Varautua kansainvälisiin rekrytointeihin

Kansainvälisellä rekrytoinnilla tarkoitamme aktiivisia rekrytointiprojekteja, joiden avulla rekrytoidaan työvoimaa kohdistetusti jostain tietyistä maista. Polku-verkosto varautuu kansainvälisiin rekrytointeihin kehittämällä rekry-

toinneissa tarvittavaa ja Suomeen asettautumiseen liittyvää osaamista.

Muiden tahojen lisäksi myös kaupunkiorganisaatioissa on käyty keskusteluja ulkomailta tapahtuvan rekrytoinnin eettisyydestä. Polku-verkoston lähtökohtana on lisätä tietoisuutta siitä, miten kohdennettuja, eettisiä periaatteita noudattavia rekrytointeja voidaan toteuttaa. Seudullisessa yhteistyössä asiantuntijoiden johdolla käyty keskustelu rekrytointien eettisistä periaatteista luo vahvan pohjan niiden toteuttamiselle.

Kuva 1 Polku-verkoston toimintakenttä (kansainväliset rekrytoinnit)

Monimuotoisuusosaaminen rekrytointiprosessissa



Rekrytointiosaaminen

Kansainvälisiä rekrytoiteja suunnitellaessa rekrytoija tarvitsee tietoa palvelujen tarjoajista lähtömaassa ja Suomessa. Kuntien palveluksessa korostuvat kielitaito- ja tutkintovaatimukset, joten rekrytoinnissa ovat olennaisessa roolissa kielikoulutusten ja ammatillisten lisäkoulutusten prosessit. Rekrytointi- ja koulutusväylien lisäksi rekrytoijan on tunnettava Suomen keskeinen lainsäädäntö ulkomailta tapahtuviin rekrytointeihin liittyen.

Työnantajan on mahdollista käyttää kansainvälisissä rekrytoinneissa julkisia työnhälityspalveluita, esimerkiksi Euroopasta rekrytoidessa EURES-palveluita. Julkisten työvoimapalveluiden rinnalle on syntynyt laajeneva yksityisen sektorin rekrytointiyritysten verkosto. Rekrytointiyritysten lisäksi myös oppilaitokset ja aikuiskoulutuskeskukset tarjoavat työnantajille työvoiman maahanmuuton palveluita. Kehityksen suunta on kohti kokonaisvaltaisia palveluratkaisuja (Raunio ym. 2009). Ulkomaalaisten rekrytoinnissa tehokkaimpina väylinä pidetään kuitenkin edelleen epämuodollisia rekrytointikanavia eli sosiaalisia verkostoja (Raunio ym. 2009, Virtanen ym. 2010).

Suomeen asettautuminen

Rekrytointiosaamisen lisäksi rekrytointiprosessissa tarvitaan työntekijän Suomeen asettautumiseen liittyvää osaamista. Suomessa ei ole järjestelmää, jossa työntekijä saisi Suomeen muuttaessaan esimerkiksi viranomaispalvelut yhdeltä luukulta. Tämä tuo Suomen työnantajalle esimerkiksi Norjan tai Tanskan (ks. Service Centre 2010 ja Workindenmark Centres 2010) työnantajiin verrattuna suuremman paineen tukea työntekijää hänen muuttaessaan Suomeen.

Monimuotoisuuden johtamisen kehittäminen

Monimuotoisuuden johtamisen kehittäminen tukee sitä pohjatyötä, jota tarvitaan ennen kansainvälisten rekrytointien toteuttamista. Jos työyhteisön oma johtamisjärjestelmä ei tue erilaisista taustoista tulevien työntekijöiden rekrytointia, niillä on vaarana epäonnistua. Kansainvälistä rekrytointia ei voida nähdä organisaation muusta toiminnasta täysin irrallisena prosessina; se asettaa haasteita koko organisaation johtamisjärjestelmälle. Monimuotoisuuden johtamisen kehittämistä tehdään pääkaupunkiseudun kunnissa muun muassa Monikulttuurinen johtaminen käytäntöön -hankkeessa.

POLKU-VERKOSTON TAVOITE 2: Kehittää rekrytointiprosesseja etnisen monimuotoisuuden näkökulmasta ja lisätä tietoa ulkomaalaisten tai ulkomaalaistaustaisen työntekijöiden rekrytoinnista

Polku-verkostossa tarkastellaan organisaation olemassa olevia rekrytointiprosesseja monimuotoisuuden viitekehyksestä ja erityisesti etnisen monimuotoisuuden näkökulmasta. Colliander ym. (2009) muistuttavat, että työvoiman moninaisuus voidaan saavuttaa vain muuttamalla rekrytointia ja avaamalla työpaikat kaikille, joilla on tarvittava osaaminen riippumatta siitä, mihin mahdollisiin moninaisuusryhmiin yksilö kuuluu. Rekrytoinnista vastaavat tahot ovat omalta osaltaan vastuussa monimuotoisuuden toteutumisesta. He voivat omalla toiminnallaan joko edistää tai hidastaa muutosta (ks. myös Lahti 2008). Pitkän tähtäimen tavoitteena on kokonaisvaltainen asennemuutos kansainvälistyvän Suomen monimuotoisiin työyhteisöihin.

Etnisen monimuotoisuuden huomioimisen lisäksi tarvitaan faktatietoa työnantajan velvollisuuksista ja mahdollisuuksista. Sujuvasti suomalaiseen työelämään -projekti selvitti Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupunkien sekä Seure Henkilöstöpalveluiden rekrytoijilta, millaisissa ulkomaalaisten tai ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden rekrytointiin liittyvissä asioissa organisaatioissa tarvitaan lisää tietoa. Kyselyn tulosten perusteella tukea tarvitaan rekrytointiprosessin kaikissa eri vaiheissa. Suurin lisätiedon tarve on työnantajan velvollisuuksiin, tutkintojen tunnistamiseen ja oleskelulupiin liittyvissä asioissa. Myös Suomeen muuttaneen työntekijän kielikoulutusmahdollisuuksista ja Suomeen muuttaneille suunnatuista palveluista tarvitaan lisätietoa. Vastaajat kokivat, että ohjeita on jo olemassa, mutta ne ovat vaikeaselkoisia tai vaikeasti löydettävissä. Toiveena oli, että tieto löytyisi kootusti yhdestä paikasta. (Ks. myös Raunio ym. 2009, Virtanen ym. 2010.)

Käytäntö korostanut lähtömaassa tapahtuvan toiminnan ja henkilökohtaisen tuen merkitystä

Seure Henkilöstöpalvelut on rekrytoinut Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupungeille sijaistyövoimaa kahdessa Viroon suuntautuneessa rekrytointiprojektissa vuosina 2007 ja 2008. Seuren palvelukseen rekrytoitiin sairaanhoitajia sekä ruoka- ja puhdistuspalvelualojen työntekijöitä. Rekrytoinneissa käytettiin yhteistyökumppanina Virossa toimivaa rekrytointiyritystä, joka

suoritti rekrytointimarkkinoinnin ja työntekijöiden esivalinnan. Seure toteutti varsinaiset työhaastattelut, tarjosi työntekijöille asunnot ja avusti työntekijöitä Suomeen asettautumisessa. Työntekijöille oli osoitettu tukihenkilö, joka oli heidän käytettävissään siitä lähtien, kun työntekijät tapasivat hänet ensimmäisen kerran satamassa saavuttuaan Suomeen. Koko prosessin aikana mukana ollut tukihenkilöä pidettiin erittäin tärkeänä tekijänä rekrytointin onnistumisen kannalta.

Helsingin kaupungin henkilöstökeskus on rahoittanut ja toteuttanut kaksi kansainvälisten rekrytointien projektia, joissa rekrytoitiin inkerin-suomalaisia Pietarin ja Petroskoin alueelta. Ensimmäinen hanke aloitettiin vuonna 2007 ja jatkohanke vuonna 2008. Ensimmäisessä projektissa rekrytoitiin työntekijöitä puhdistuspalvelualalle ja kiinteistöhoitoon. Vuonna

2008 rekrytoitavat ammatit olivat koulunkäyntiavustaja, kou-lusihteeri, toimitilahuoltaja, lastenhoitaja ja lähihoitaja.

Työntekijät opiskelivat ammattitutkinnon oppisopimuk-sella Helsingin kaupungin palveluksessa. Projektin kokemusten perusteella toimenpiteet lähtömaassa olivat ratkaisevia; suomen kielen testaus, työter-veystilanteen tarkistus, mahdolliset psykologiset soveltuvuustestit ja Suomen kielen opetus olivat avainasemassa. Ensimmäisessä hankkeessa tulleet työntekijät ovat jo valmistuneet ja he menestyivät opinnoissaan hyvin. Toinen hanke jatkuu vielä ke-sään 2011, jolloin voidaan tehdä päätelmiä hankkeen onnistumisesta.

Sujuvasti suomalaiseen työelämään -projektissa Suo-meen muuttaville työntekijöille on tarjottu asettautumispalveluja kolmessa eri vaiheessa: lähtömaassa, Suomeen muuttaessa ja työsuhteen alkaessa tai työsuhteen aikana. Työntekijän asuessa vielä lähtömaassa häntä on autettu esimerkiksi asunnon etsimisessä tai perheen asioiden hoi-tamisessa. Suomeen muuttaessa työntekijää on neuvottu muun muassa viranomaisrekisteröinnissä, pankkitilin avaamisessa ja verkkopalvelujen käytössä. Asettautumispalveluja on tarjottu myös Helsingin kaupungin In-keriprojektissa, jossa yksi rekrytointien suurista haasteista oli asumiseen liittyvät kysymykset.

”Polku-verkos-tossa tarkastellaan organisaation olemassa olevia rekrytointiprosesseja monimuotoisuuden viiteke-hyksestä ja erityisesti etnisen monimuotoisuuden näkö-kulmasta.”

EEVA OINONEN

Asettautumispalvelut eivät ole ainoastaan Suomeen muuttavan työntekijän tukemista. Työntekijän mukana voi tulla perhe, kuten esimerkiksi edellä mainitussa Inkeriprojektissa tapahtui useamman tulijan kohdalla. Puoliso tarvitsee todennäköisesti tukea työnhaussa. Lapset voivat tarvita koulu- tai päiväkotipaikan. Perheiden yhdistäminen on haastavaa etenkin, jos työntekijät muuttavat Suomeen ETA-maiden ulkopuolelta. Puoliso on todennäköisesti kielitaidoton, jolloin työpaikan löytäminen voi olla vaikeaa. Helsingin projektissa puolisoille pyrittiin löytämään työpaikka Helsingin kaupungilta. Sujuvasti suomalaiseen työelämään -projektin asettautumispalveluissa on ollut olennaisena osana yhteistyö rekrytoivan tahon kanssa. Asettautuminen on osa onnistunutta rekrytointiprosessia.

Vuoden 2010 lopussa pääkaupunkiseudun kaupunkiorganisaatioissa ei ole käynnistymässä aktiivisia rekrytointiprojekteja ulkomailta. Kaupungit ja Seure rekrytoivat kuitenkin jatkuvasti työntekijöitä, jotka asuvat Virossa ja hakevat töitä pääkaupunkiseudulta. Näiden työntekijöiden kohdalla Suomeen asettautumisen tukeminen on olennaista rekrytoinnin onnistumisen kannalta.

Polku-verkostossa mukana

SEURE HENKILÖSTÖPALVELUT OY on Helsingin, Espoon ja Vantaan omistama henkilöstöpalveluyhtiö. Tehtävänä on turvata kaupunkien peruspalvelut välittämällä sijaisia eripituisiin työvoimatarpeisiin. Seure tarjoaa myös asiantuntijuutta kaupunkien henkilöstöhankinnan tueksi. Päivittäin Seuren kautta työllistyy noin 2500 työntekijää eri toimialoille. Suurimmat työllistäjät ovat sairaalat, päiväkodit ja koulut. Seure ei tavoittele voittoa.

HELSINGIN KAUPUNKI huolehtii pääkaupungin asukkaiden hyvinvoinnista, palveluista, arjen toimivuudesta ja kaupungin kehittämisestä. Helsingin kaupungin 35 virastossa ja liikelaitoksessa työskentelee yli 39 000 eri alojen ammattilaista ja asiantuntijaa. Ammattitaitomme ansiosta opetus, terveydenhoito ja sosiaalipalvelut toimivat. Huolehdimme julkisen liikenteen toimivuudesta, kirjasto- ja kulttuuripalveluista sekä helsinkiläisten harrastusmahdollisuuksista ja pidämme huolen, että kaupungissamme riittää energiaa, vesi on puhdasta ja katuverkosto toimiva.



ESPOO on yli 240 000 ihmisen kotikaupunki, joka työllistää lähes 14 000 henkilöä. Suomen toiseksi suurimpana kaupunkina Espoo on elävä, kasva-
va, kehittyvä ja viihtyisä asuinpaikka. Espoossa yhdistyy huippuosaaminen,
monipuolinen luonto sekä viihtyisät ja turvalliset asuinalueet. Me tarjo-
amme kannustavan työympäristön, jossa on erinomaiset mahdollisuudet
työskennellä ja kehittyä.

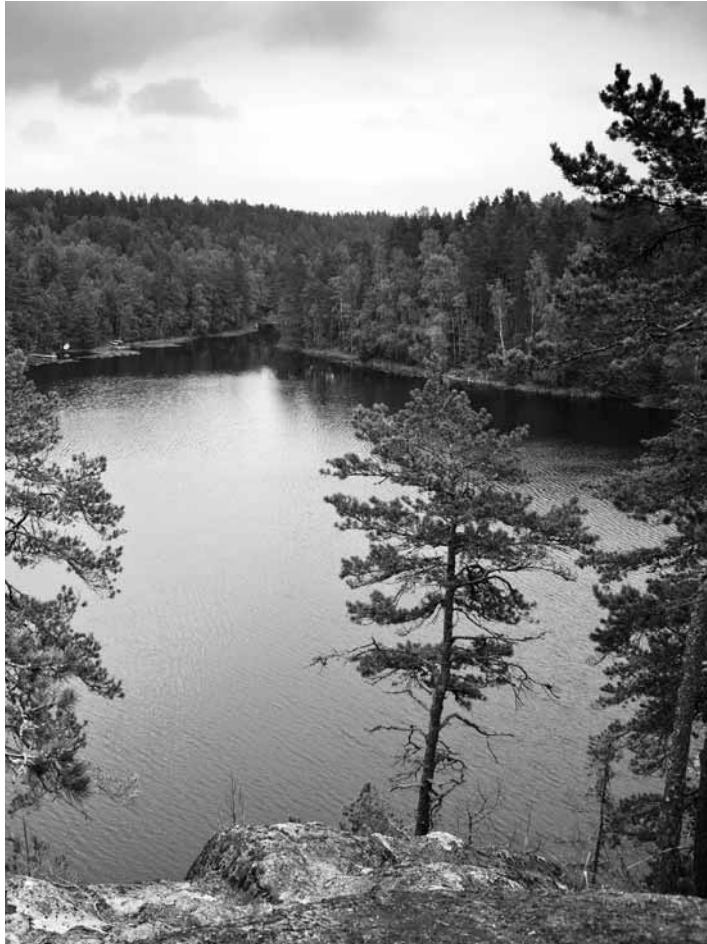
VANTAAN KAUPUNGIN palveluksessa on 11 500 ihmistä opetus- ja kasvat-
ustehtävissä, hoito- ja hoiva-ammateissa sekä tekniikan ja hallinnon parissa.
Henkilöstön hyvinvointi ja johtamisen laatu ovat meille tärkeitä asioita.
Tutkimme ja kehitämme työyhteisöjä jatkuvasti. Kaikki työ on merkityksel-
listä ja edellyttää ammatillista osaamista.

Lähteet

- Colliander A, Ruoppila I, Härkönen, L-K (2009) Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Juva: PS-kustannus.
- FIPSU 2009. EPSU-HOSPEEMin menettelytapasäännöt ja maiden välisen rekrytoinnin ja sitouttamisen eettisyyden seuranta sairaalasektorilla. 7.4.2008, Brysseli.
- Halmeenmäki, T (2009) Kunta-alan eläkepoistuma 2010–2030. Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 2/2009. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.
- Lahti L (2008) Monikulttuurinen johtaminen. Helsinki: WSOYpro.
- Maahanmuuton vuosikatsaus (2009) Sisäasiainministeriö, Maahanmuutto-osasto.
- Maahanmuutto kuntien näkökulmasta (2010) Muistio 28.1.2020, Kuntaliitto.
- Rainio P (2003) Kuntatyö 2010. Rekrytointiopas kunta-alalle. Suomen kuntaliiton, Kuntien eläkevakuutuksen ja Kunnallisen työmarkkinalaitoksen julkaisu.
- Raunio M, Pihlajamaa E, Carroll H (2009) Työmarkkinoiden kansainvälistymispalvelut: Ulkomaalaisen osaamisen kanava Suomen elinkeinoelämään. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia 3/2009.
- Service Centre 2010. <http://www.udi.no/templates/Page.aspx?id=8849>.
- Sisäministeriön julkaisuja 2008. Työvoiman maahanmuuton edistämisen yhteistyömuodot lähtömaiden kanssa. Hankkeen loppuraportti. Sisäasiainministeriön julkaisuja 31/2008.
- Sisäministeriön julkaisuja 2009. Työvoiman maahanmuuton toimenpideohjelma. Sisäministeriön julkaisuja 23/2009.
- Virtanen P, Lähteenmäki-Smith K, Terävä E, Mäkinen L, Ruuth M, Kinnunen K (2010) Laadullinen tutkimus ulkomaalaisen työvoiman hankinnasta itä-suomalaisten työnantajien näkökulmasta. Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen julkaisuja 4/2010.
- Vuori P, Riihelä J (2010) Vieraskielisen väestön ennuste Helsingin seudulla 2010–2030. Helsingin seudun suunnat 1/2010.

Workindenmark Centres 2010.

<https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Naar%20du%20arbejder%20i%20Danmark/Workindenmark%20centrene.aspx.>





Silta Suomeen – ratkaisu työvoimapulaan

TIMO KORHONEN

Silta Suomeen –projektin tavoitteena on kuljetus- ja logistiikka-alan työperäisen maahanmuuton mallin luominen. Alalle on tähän mennessä tehty rekrytointia erilaisin toimintatavoin. Työvoiman lähtömaissa, esim. projektin valitsemissa Virossa, Latviassa, Liettuassa ja Puolassa ei niiden voimassa olevasta lainsäädännöstä, viranomaisista ja niiden vastuualueista, koulutusjärjestelmästä ja koulutuspalveluiden tuottajista, ole ollut saatavilla keskitetysti tietoa Suomessa.

Projektin ajankohta on ollut haastava: taloudellisen laman vuoksi on Suomessa ollut runsaasti tarjolla suomalaisiakin työntekijöitä. Työvoiman tarjonta on huonon taloudellisen tilanteen vuoksi ollut Baltiassa ja Puolassa suurta. Tällaisessa tilanteessa on kuitenkin vaikeampaa löytää sellaisia henkilöitä, jotka todellisuudessa ovat perheineen valmiita pysyvään maahanmuuttoon eivätkä vain etsi tilapäistä keinoa selvittää taloudellisista vaikeuksista palatakseen työmarkkinatilanteen parantuessa lähtömaahansa.

Silta Suomeen -projektin onnistumisiin kuuluvat seuraavat kokonaisuudet:

1) Baltiassa ja Puolassa voimassaolevan alan lainsäädännön selvittäminen ja tuominen yksiin kansiin (mm. EU-direktiiviin 2003/59/EY perustuva ammatinvalvontakoulutusvaatimus), ajolupavaatimukset jne:

Rekrytointivaiheessa kannattaa kiinnittää aikaisessa vaiheessa huomio henkilön koulutustarpeisiin. Vaikka osa koulutuksista on mielekästä kustannussyistä toteuttaa lähtömaassa, niin koulutuksen omaksumisen kannalta tarpeelliseen kielitaitoon kannattaa kiinnittää huomiota. Lain vaatimat koulutukset voidaan useimmiten toteuttaa vain henkilön asuinmaassa. Mikäli

henkilö on jo muuttanut Suomeen, on hänen suoritettava koulutus Suomessa suomeksi tai ruotsiksi eikä hän enää ole oikeutettu suorittamaan sitä entisessä kotimaassaan omalla äidinkielellään.

2) kuljetus- ja logistiikka-alan viranomaisverkoston luominen (ministeriöt ja niiden alaiset viranomaiset, joiden vastuualueeseen logistiikka kuuluu)

3) työ- ja elinkeinohallinnon kontaktien löytäminen yhteistyössä EURESin kanssa

4) kuljetus- ja logistiikka-alan koulutuspalveluiden tuottajien selvittäminen Baltiassa ja Puolassa:

Virossa EU-direktiiviin perustuva laki kuljettajien ammattipätevyyskoulutusvaatimuksesta astui voimaan jo vuonna 2003. Ammattipätevyyskoulutuksen tarjoajia on paljon mutta ammattipätevyyskoulutusohjelma ei tarjoa mahdollisuuksia ottaa huomioon työntekijän tai työnantajan erikoisvaatimuksia, vaan niiden täyttämiseksi tarvitaan muita koulutuksia. ADR-koulutusohjelma on sama kuin Suomessa ja koulutuksen taso on noussut viime aikoina.

Latviassa EU-direktiiviin perustuva lakia kuljettajien ammattipätevyyskoulutusvaatimuksesta ei vielä ole, mutta se hyväksyttäneen vuonna 2011.

Liettuassa EU-direktiiviin perustuva laki kuljettajien ammattipätevyyskoulutusvaatimuksesta hyväksyttiin v. 2009 ja se tarjoaa samankaltaiset valinnaismahdollisuudet kuin Suomen vastaava lainsäädäntö.

Puolassa EU-direktiiviin perustuva laki kuljettajien ammattipätevyyskoulutuksista astuu voimaan v. 2010 ja sekin tarjoaa samankaltaiset valinnaismahdollisuudet kuin Suomen vastaava lainsäädäntö.

5) kokemukset erilaisista rekrytointitavoista:

Virossa haastattelut tehtiin Silta Suomeen –projektin itse toteuttamana järjestämällä kuusi rekrytointitilaisuutta, joista tiedotettiin lehdissä julkaistussa ilmoituksessa. Paikalle saapui yhteensä nelisensataa ihmistä, jotka kaikki kuuluivat projektin esittelyn ja sen jälkeen osallituivat henkilökohtaiseen haastatteluun. Toimintapa oli aikaa vievä ja vaati paikallisten kielten taitoa, mutta antoi välittömän kontaktin laajaan työnhakijajoukkoon ja antoi hy-

vän yleiskuvan tuona hetkenä yleensä saatavana olevasta työvoimasta.

Latviassa toimimme yhteistyössä EURESin kanssa: EURES toteutti esihaastattelut paikallisten työvoimatoimistojen kanssa ja valitsi noin 400 haastatellun keskuudesta 30 työnhakijaa, jotka Baltian projektikoordinaattori haastatteli Riikassa EURESin toimistossa. Tämä on suositeltava mahdollisuus, jos omasta takaa ei ole paikallisten kielten osaamista, resursseja ilmoitteluun tai suuren henkilömäärän haastattelemiseen.

Liettuassa ja Puolassa Silta Suomeen –projekti ei ole aktiivisesti etsinyt työvoimaa johtuen Suomen huonosta työmarkkinatilanteesta, mutta yhteiskanavat on luotu valmiiksi käytettäväksi tarpeen vaatiessa.

Kielitaito koetaan usein haasteeksi rekrytoitaessa työvoimaa ulkomailta, mutta kansainvälisellä kuljetusalalla on ulkomaisen työvoiman muiden kielten kielitaito myös mahdollisuus suomalaiselle yritykselle parantaa toiminta- ja kilpailukykyään. Monilla Silta Suomeen –projektin haastattelevilla henkilöillä oli paitsi hyvä paikallisen kielen, niin myös englannin- ja venäjänkielen taito, joita suomalaisen kuljetusliikkeen kuljettaja tarvitsee ulkomailla enemmän kuin suomen kieltä. Tämän viestiminen suomalaisille työnantajille on positiivinen haaste.

Vaikka Silta Suomeen –projekti ei tähän mennessä ole onnistunut rekrytointitavoitteissaan, on projektin kokemuksia ja keräämiä tietoja mahdollista hyödyntää jo nyt, kun kuljetus- ja logistiikka-alan yritykset suunnittelevat rekrytointejaan Baltiasta ja Puolasta. Voimme tarjota tietoja alan lainsäädännöstä, ajolupa- ja ammattitaitovaatimuksista, kuljetus- ja logistiikka-alan sekä työ- ja elinkeinohallinnon viranomaisista, koulutusyrityksistä ja koulutusvalikoimasta, käännös- ja tulkkaukspalveluista sekä maiden kielistä ja kulttuureista.



Maatoimisto koordinoi

KARI HAKOLA

Gateway-projektin lähtömaatoimintoja on toteutettu yhteistyössä Bulgarian keskuskauppakamarin koulutuskeskuksen (National Centre for Vocational Training within Bulgarian Chamber of Commerce and Industry, NCVT) kanssa. Koulutuskeskuksen 21:lla alueellisella oppilaitosyksiköllä on kokemusta koulutustoiminnasta lähes sadalla ammattialalla. Projektin keskeisenä ajatuksena on testata yhteistyössä lähtömaan kumppanin kanssa ns. maatoimisto-toimintamallia. Lähtökohtana on toiminnan toteuttaminen ja kehittäminen maiden välisenä koulutus- ja oppilaitosyhteistyönä.

Maatoimisto toimii Bulgariassa linkkinä suomalaisten työnantajien ja bulgarialaisten työnhakijoiden välillä sekä tarjoaa infrastruktuurin ja tarvittaessa osaamiskumppanuutta työnhakijoiden ammatillisen osaamisen testaamiseen ja lähtömaavalmennukseen. Lisäksi maatoimisto mahdollistaa tiedotusyhteistyön monialaisen oppilaitoksen verkostojen kautta, minkä lisäksi tiedotusta on toteutettu myös Bulgarian EURES-palvelun kautta.

Maatoimisto verkostoituu mm. Bulgarian viranomaisten ja asiantuntijoiden kanssa sekä pitää yhteyttä Suomen Bulgarian suurlähetystöön. Maatoimiston henkilöstön muodostavat koordinaattori, kouluttajat sekä tarvittaessa muut asiantuntijat. Lähtömaan oppilaitoskumppani tarjoaa tarvittaessa taustatukea.

Hoitajia Suomeen – Bulgaria lähtömaana

Bulgariassa on käynnissä laajamittainen terveydenhuollon rakenneuudistus, jossa maan 400 sairaalasta lähes 300:aa ollaan muuntamassa avohoitopainotteisiksi terveyspalveluyksiköiksi. On todennäköistä, että uudelleenorganisointi johtaa myös alan työpaikkojen vähenemiseen. Siten oppilaitoksista valmistuvilla ikäluokilla saattaa olla vaikeuksia työllistyä koulutuksen

jälkeen. Terveydenhuollon rationalisointi kokonaisuudessaan tulee Bulgariassa kestäämään vuosia. Työntekijöille on etsitty hankkeessa ennakoiden uudelleensijoittumisväyliä.

Toisaalta Bulgariassa, kuten kaikissa Euroopan maissa, eläkeikäisen väestön osuus kasvaa, joten Bulgarian terveydenhuollon tulevaa työvoimatilannetta ja uudistusten kokonaisvaikutuksia eri alueille on vaikea arvioida.

Gateway-malli

Gateway-projektin tuottama lähtömaan rekrytoinnin malli kattaa rekrytoinnin ja lähtömaakoulutuksen oppilaitosyhteistyönä. Mallia voidaan hyödyntää myös muiden maiden kanssa ja muilla ammattialoilla.

Aikuiskoulutusverkoston etuna maahanmuuttajan kannalta katsottuna on, että hänellä on jo tullessaan maahan valmis verkosto kielikoulutusta ja mahdollista täydennyskoulutusta varten. Koulutusmahdollisuuksien sekä samana pysyvän kontaktiverkoston odotetaan lisäävän myös työhön sitoutumista.

Haasteet

Haasteena Gateway-projektissa on ollut laajan kokonaisuuden rakentaminen varsin lyhyellä aikataululla, mikä on vaatinut nopeaa päätösten tekoa sekä muutoksiin reagointia. Muutos Suomen työllisyystilanteessa on vaikuttanut siihen, että projektisuunnitelmassa noin kolmasosan tavoitteista kattanut terveydenhuolto on saanut projektia toteutettaessa suunniteltua suuremman painoarvon. Toisaalta keskittymällä erityisesti hoiva-alaan projektissa on pystytty perehtymään hyvin tarkasti alan haasteisiin projekti- ja verkostoyhteistyössä. Ulkomailta rekrytoitaessa ala on erityisen vaativa, koska useissa alan ammateissa toimiminen edellyttää tutkinnon tunnustamista Suomessa, ammatinharjoittamislupaa sekä hyvää kielitaitoa.





Sairaanhoitajien ammattitaidon tunnistaminen ja tunnustaminen Gateway-projektissa

KATJA LEHTONEN

Gateway-projektissa on lähdetty mallintamaan työperäisen ja tuetun maahanmuuton toimia ratkaisuna tulevaisuudessa pahenevaan työvoimapulaan. Projekti toimii Bulgariassa ja rekrytoi hoitoalan osaajia. Terveydenhuoltoalalla toimiminen on erittäin tarkasti säänneltyä ja täten haasteellisimpia aloja työvoiman liikkuvuudelle. Projektin tarkoituksena on luoda eettisesti kestävä tuetun työperusteisen maahanmuuton malli. Tätä artikkelia kirjoittaessa on työ- ja elinkeinotoimiston internetsivustolla 511 työnhakuilmoitusta, joissa etsitään sairaanhoitajia. Lähitulevaisuudessa tilanne tulee vaikeutumaan suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle.

Sairaanhoitajien ammattitaidon tunnustaminen perustuu sekä lakiin ja asetukseen terveydenhuollon ammattihenkilöistä että direktiiviin ammatin pätevyden tunnustamisesta. Sairaanhoitajat ovat laillistettuja ammattihenkilöitä. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira myöntää laillistuksen ja oikeuden harjoittaa terveydenhuollon ammattia Suomessa. Oman haasteen projektin toiminnalle on tuonut se, ettei Suomessa ole aiemmin tunnustettu yhtäkään bulgarialaista sairaanhoitajan tutkintoa.

EU-maiden kansalaisilla sairaanhoitajan laillistuksen voi saada automaattisesti, mikäli hakija on suorittanut EU-kriteereiden mukaisen sairaanhoitajan tutkinnon. Hakijan tutkinto voi olla myös vanhempi, jolloin olennaista on, että hakija on toiminut sairaanhoitajana yhtäjaksoisesti kolme vuotta viimeisen viiden vuoden aikana. Tällöin ammattitaidon katsotaan olevan ajan tasalla ja hakijan tutkinto voidaan tunnustaa.

Hakijan kannalta laillistusprosessi muuttuu haastavammaksi silloin, kun tutkinnon suorittamisesta on aikaa, eikä vaatimus työkokemuksesta (3/5) täyty. Tässä tapauksessa hakijan tutkintotodistukset lähetetään sairaanhoitajia kouluttavaan ammattikorkeakouluun ja pyydetään lausunto, jossa hakijan tutkintoa vertaillaan suomalaisen tutkinnon vaatimuksiin.



Lausunnon perusteella Valvirassa päätetään korvaavista toimenpiteistä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että hakija joko osallistuu suomenkieliseen kelpoisuuskokeeseen Valviran määräämässä oppilaitoksessa tai hänelle määrätään sopeutumisaika. Sopeutumisaikana hakija toimii ohjauksen alaisena sairaanhoitajan tehtävissä Valviran määräämään ajan, joka on enimmillään kaksi vuotta. Valviran lopullinen päätös ammattitaidon tunnustamisesta perustuu pääasiassa ohjaajan lausuntoon ja tehdään yleisen tunnustamisjärjestelmän mukaisesti.

Valvira voi myös hylätä hakemuksen katsoessaan, ettei tutkinto ole direktiivin mukainen ja koulutus eroaa olennaisesti suomalaisesta sairaanhoi-



tajan koulutuksesta, eikä hakijan työkokemuskaan täytä vaatimuksia.

Valvira ei ota kantaa EU-kansalaisten kielitaitoon, vaan työnantaja määrittelee riittävän suomenkielentaidon sairaanhoitajan työtehtäviin nähden. Gateway-projektin kautta rekrytoitavilta edellytetään hyvää englanninkielentaitoa. Työskentelykieli osallistujilla on aluksi englanti, joka väistyy suomenkielentaidon kehittyessä.

Gateway-projektin aikana Bulgariassa on tavattu todellisia hoitotyön ammattilaisia, jotka tekevät hoitotyötä ihmistä kunnioittaen ja suurella sydämellä. Heillä on Suomen terveydenhuollolle paljon annettavaa.



Terveydenhuollon osaajien kansainvälisestä liikkuvuudesta Suomen näkökulmasta

SIMO MANNILA

1. Terveydenhuollon henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus

Terveydenhuollon osaajien kansainvälisestä liikkuvuudesta, sen vaikutuksista ja etiikasta on käyty aktiivista keskustelua kymmenkunta vuotta. Keskusteluun ovat osallistuneet erityisesti WHO (2010; Buchan ym. 2003; Buchan & Perfilieva 2006; Dussault ym. 2009; Rechel ym. 2006) ja OECD (2007; 2008), Euroopan unioni (Commission of the European Communities 2008) on lähinnä seurannut keskustelua ja yhtynyt WHO:n kantoihin. Tähän liikkuvuuteen ja sitä koskevaan keskusteluun on monia syitä. Toisaalta työvoiman liikkuvuutta on aina heikomman tulotason maista paremman tulotason maihin, ja monien arvioiden mielestä tällainen muuttoliike on tätä nykyä vähäisempää kuin esimerkiksi satakunta vuotta sitten, jolloin ns. uudet maailmat (USA, Latinalainen Amerikka, Australia) vetivät puoleensa maahanmuuttajia Euroopasta. Samalla kun omistukset ja rahavarat voivat napin painalluksella siirtyä maapallon toiselle puolelle, ihmisten liikkuminen on edelleen melko monimutkainen tapahtuma, ja siihen vaikuttavat monet työntö- ja vetotekijät. Tällä hetkellä terveydenhuollon työvoimaa pakenee - silloin kun se on mahdollista - eo. OECD:n tilastojen mukaan paitsi alhaisen tulotason maista myös erityisesti sellaisista maista, joissa yhteiskuntaolot ovat tai ovat olleet levottomat: näitä maita on mm. Afrikassa (mm. Sierra Leone, Liberia, Sudan) ja Aasian kriisialueilla (mm. Afganistan, Iran, Irak).

Ainoa maa, joka on kyennyt pitkään houkuttelemaan terveydenhuollon osaajia, on USA, ja OECD:n tilastojen mukaan myös mm. Suomi on terveydenhuollon työvoimaa luovuttava maa. EU-maista englanninkieliset maat, kuten Iso-Britannia ja Irlanti, ovat parhaassa kilpailutilanteessa, sillä terveydenhuollossa edellytetään aina kansallisten kielten osaamista tietyllä

tasolla, ja englanti on ensimmäinen tai ainoa vieras kieli miltei kaikkialla. OECD:n terminologiassa puhutaankin ns. putousmallista, jonka mukaan terveydenhuollon liikkuva työvoima ikään kuin kokoontuu vaihteittain eri maihin, ja sama maa voi olla muuttovoittoinen ja -tappiainen samalla kertaa jos eri muuttosuuntia tarkastellaan erikseen.

WHO:n (2010) näkemyksen mukaan maiden tulee pyrkiä kehittämään koulutustaan ja työolojaan siten, että terveydenhuollon työvoiman tarve voidaan kansallisesti tyydyttää. Kun varakkaita kehittyneissä maissa väestö ikääntyy ja terveydenhuollon palvelutarve kasvaa, työvoiman kysynnän ja tarjonnan kuilu laajenee kuitenkin niin, että kansalliset resurssit eivät mitenkään riitä palvelutarpeen turvaamiseen, ellei samalla toteuteta palvelurakenteen mittavia uudistuksia. Tämä kuitenkin tuntuu olevan huomattavan vaikeata, eikä ainoastaan varakkaiden maiden ongelma. Terveydenhuoltoalan koulutus on liian vähäistä tai - palkkauksen tai työn luonteen takia - liian vähän houkuttelevaa myös kehitysmaissa, eikä vain kehittyneissä maissa. WHO:n (2006) arvion mukaan esimerkiksi Afrikan terveydenhuoltoon tarvittaisiin 140 % nykyistä enemmän työvoimaa, mutta OECD-maissa työskentelevät afrikkalaiset osaajat kattavat vain 12 % työvoiman tarpeesta. Samankaltaisia lukuja saadaan, jos pohditaan Kaakkois-Aasian maiden terveydenhuollon henkilöstötarvetta. Yhteensä 57 maasta, joissa on kriittinen terveydenhuoltohenkilöstön vaje, 36 on Afrikassa, 7 Itäisen Välimeren alueella, 6 Kaakkois-Aasiassa, 5 Amerikassa ja 3 Läntisen Tyynen meren alueella (sisäasiainministeriö 2008). WHO on vuoden 2006 maailman terveysraportissa luonut kehystä henkilöstön kehittämiselle kansallisella tasolla, mutta ehdotusten toteutuminen on vielä pitkälti kesken.

Terveydenhuollon työvoima kuitenkin liikkuu maasta toiseen mahdollisuuksien rajoissa. Vallitsevassa tilanteessa useat varakkaat maat tai niiden toimijat rekrytoivat terveydenhuollon osaajia kansainvälisillä markkinoilla, ja niillä toimii myös joukko maita, jotka kouluttavat työvoimaa yli oman tarpeen ja ovat erikoistuneet terveydenhuollon osaajien vientiin. Jälkimmäisen ryhmän maita ovat mm. muutamat Karibian meren saaret ja Filippiinit, joiden kansantulosta suuri osa tulee ulkomaille työhön lähteneiden - muidenkin kuin lääkärien ja hoitajien - kotiin lähettämästä rahasta ("remittances"). Tämä rahavirta kehitysmaiden suuntaan on globaalisti viime vuosina ollut suurempi kuin koko kehitysmaiden saama apu.

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus terveydenhuollon osaajien kansain-

välisen liikkuvuuden syitä koskevasta tutkimuksesta tuo esille kolme tekijää, jotka vaikuttavat keskeisesti liikkuvuuteen: taloudelliset kannustimet, urakehitykseen liittyvät tekijät ja terveydenhuollon johtaminen. Taloudelliset kannustimet so. palkka ja sosiaaliturva ovat keskeinen liikkuvuuden syy, mutta se ei yksinomaan johda muuttoon toiseen maahan: myös työntekijän saama tunnustus mm. mahdollisuutena osaamisen kehittämiseen tai uran luomiseen sekä se, kuinka riittävät toimintaresurssit (myös infrastruktuuri) on turvattu, vaikuttavat (Willis-Shattuck ym. 2008). Buchan ym. (2003) toteavat, että liikkuvuutta rajoittavat toimenpiteet - kuten esimerkiksi velvoite työskennellä määrävuodet valmistumisen jälkeen tietyissä tehtävissä ikään kuin yhteiskunnan koulutukseen antaman panoksen korvaamiseksi, mihin jotkut maat ovat turvautuneet esimerkiksi lääkärin kohdalla - ovat vapaan liikkuvuuden periaatteen vastaisia eivätkä korjaa niitä työntötekijöitä, jotka vaikuttavat osajien muuttoon, kuten huonoja työoloja, heikkoa tai ongelmallista sosiaaliturvaa, raskasta työtaakkaa ja ammatillisten perspektiivien puutetta. Kansainvälisen liikkuvuuden hillitseminen ei siis riitä niiden maiden terveydenhuollon henkilöstöongelmien ratkaisemiseen, jotka nykytilanteessa näyttävät kärsivän tästä liikkuvuudesta: niiden täytyy hoitaa koulutuksensa ja terveydenhuoltonsa parempaan kuntoon.

Buchan ym. (2003) luonnostelevat kolme toisiaan täydentävää ratkaisua nykytilanteeseen. Ensiksikin hoitajien palkkausta, työoloja ja yhteiskunnallista arvostusta tulee parantaa. Toiseksi Buchan ym. kannattavat bilateraalisia, kahden maan välisiä säänneltyjä työvoimavirtoja - tästä esimerkkinä on Norja, jossa valtiollisesti asetetut, kaikkia toimijoita koskevat rekrytointitavoitteet toimivat kirjoittajien mielestä kaikkien osapuolten kannalta paremmin kuin esimerkiksi Ison Britannian ja Irlannin suositukset, jotka koskevat vain julkista sektoria. Kolmanneksi kompensatiot lähtömaille ovat tärkeitä: ne voivat olla suoria tai epäsuoria taloudellisia korvauksia lähtömaille, ammatillisesti osaavamman henkilöstön vastavuoroista muuttoa lähtömaihin tai paluumuuton tukemista. Buchan ym. pohtivat etupäässä kehittyneiden vs. kehitysmaiden välisiä suhteita, mutta ajatukset ovat relevantteja myös laajemmin esimerkiksi Euroopan unionissa.



2. Etiikka, liikkuvuus ja EU-työmarkkinat

Kansainvälinen yhteisö on katsonut, että terveydenhuollon osaajien kansainvälistä rekrytointia on hyvä ohjata yhteisesti hyväksytyyn eettiseen ohjeistoon avulla. WHO (2010) on valmistellut tällaisen ohjeiston, ja se on vihdoin toukokuussa 2010 hyväksytty laajan ja kriittisen lausuntokierroksen jälkeen. Aiemmin eri maat ovat valmistelleet vastaavia ohjeistoja, ja myös mm. Euroopan unionin sairaanhoitajien pysyvä komitea on laatinut hyvän käytännön oppaan (esim. Standing Committee of Nurses of the EU 2005). WHO:n ohjeisto on luonteeltaan vapaaehtoinen, ja se pyrkii ottamaan huomioon

niin lähtömaiden, kansainvälisesti liikkuvien terveydenhuollon osaajien ja tulomaiden intressit asiassa. Se pyrkii myös ohjaamaan kansallista lainsäädäntöä ja instituutioiden kehitystä ja antaa opastusta kansainväliseen yhteistyöhön niin bilateraalilla, valtioiden välisellä ja laajemmalla kansainvälisellä pohjalla. Ohjeisto pyrkii määrittelemään eettiset periaatteet siten, että ne vahvistavat kehitysmaiden, siirtymätalousmaiden ja pienten saarivaltioiden terveysjärjestelmien kehitystä.

WHO:n ohjeiston yhtenä lähtökohtana (artikla 3.4) on, että sen tarkoituksena ei ole rajoittaa terveydenhuollon työntekijöiden oikeutta muuttaa maihin joihin he pääsevät ja joista he saavat työtä. Tämä tarkoittaa, että ihmisten oikeus parantaa omaa tai perheensä asemaa myös muuttamalla maasta toiseen tunnustetaan. Ohjeisto ei myöskään suhtaudu kielteisesti aktiiviseen rekrytointiin: siinä todetaan, että terveydenhuollon henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus voi vahvistaa kansallisia terveysjärjestelmiä, jos rekrytointi hoidetaan oikein. Lähtömaille on kuitenkin pyrittävä kompensoimaan niitä menetyksiä, joita muuttoliike aiheuttaa, esimerkiksi teknisen ja taloudellisen avun ja henkilöstön kehittämisen avulla. WHO:n ohjeistoa laadittaessa on erityisesti kiinnitetty huomiota terveydenhuollon osaajien muuttoon ja rekrytointiin kehitysmaista kehittyneisiin maihin, mutta sama ohjeisto pätee hyvin myös Euroopan unionin sisäiseen liikkuvuuteen, jolla on kuitenkin erityispiirteitä. WHO:n ohjeistossa on myös selkeä syrjinnän vastainen painotus, ts. työhön oton, työssä etenemisen ja palkan tulee perustua objektiivisiin osaamiskriteereihin ja niin muuttaneiden ja kotimaan työvoiman tulee näissä suhteissa olla yhdenvertaisessa asemassa (artikla 4.4). Kansainvälisen liikkuvuuden lisääntyessä yhdenvertaisuuden edistäminen saa yhä enemmän merkitystä, kun halutaan turvata talouden optimaalinen toiminta, johon liikkuvuudella osaltaan pyritään.

Kansainvälisessä keskustelussa korostunut huoli kehitysmaiden terveydenhuollon osaajista jättää huomiotta, että OECD:n (2008) tietojen mukaan globaalisti tärkeimpiä alan henkilöstön lähtömaita ovat tätä nykyä Iso-Britannia ja Saksa, joista suunnataan useimmiten USA:han ja joihin puolestaan putousmallin mukaisesti muuttaa osaajia muista Euroopan maista. OECD-maissa työskentelevistä ulkomaisista sairaanhoitajista useimmat olivat vuoden 2000 tietojen mukaan tulleet toisesta OECD-maasta ja toiseksi suurin ryhmä oli kotoisin Aasiasta OECD:n ulkopuolelta (OECD 2007, 173). Intialaiset lääkärit ja filippiiniläiset sairaanhoitajat ovat suurimmat alueen ulkopuolelta tulleet

etniset ryhmät (OECD 2007, 163).

Amsterdamin sopimuksen perusteella EU:ssa on toteutettu unionin yhteiset työmarkkinat, ja unionin kansalaiset voivat muutamien maiden - kuten Suomen - siirtymäkauden kuluttua umpeen hakeutua työhön mihin EU-maahan tahansa. Liikkuvuutta edistämään on luotu vahvoja rakenteita, jo aiemmin eri maiden väliset, EU-tasolla vahvistetut sosiaaliturvasopimukset ja unionin yhteinen työnvälitysjärjestelmä (EURES). Yhteisten työmarkkinoiden tavoitteena on turvata taloudellista kasvua, kilpailukykyä ja työllisyyttä aihetta käsitelleen EU:n valkoisen kirjan (European Communities 1994) hengessä: esimerkiksi USA:n talouden dynaamisuuden katsotaan osaksi olevan aidosti maanlaajuisten työmarkkinoiden ja tuotannon tekijöiden liikkuvuuden ansiota. EU:n satojen miljoonien työntekijöiden yhteiset markkinat ja niillä liikkuvat, kansainväliset rekrytointiyhtymykset ovat Suomessa uutta, ja maahanmuuttoa koskevassa keskustelussa on monia ristiriitaisia piirteitä. Maahanmuutto-termi näyttää meillä muuntuvan koskemaan etupäässä ns. kolmansista maista eli EU:n ulkopuolelta tulleita - toisaalta yhteistenkin työmarkkinoiden oloissa Euroopan unionissa on edelleen eri maita.

Terveydenhuollon osajien kannalta kaikilla EU-mailla on sama ongelma: heitä puuttuu kaikista maista, vajeen suuruus, tarkempi luonne ja siitä tehdyt ennusteet vaihtelevat. Toisin sanoen EU-maat ovat keskenään vapaassa kilpailussa myös terveydenhuollon osajista, joita oman maan tarpeisiin voi tulla unionin toisesta maasta tai myös unionin ulkopuolelta eri tavoin. Amsterdamin sopimuksen voi katsoa mullistaneen EU:n sisäisen liikkuvuuden edellytykset. OECD:n tiedot (2008; Redfoot 2008) osoittavat, että alan osajien halukkuus muuttaa tilapäisesti tai toistaiseksi muualle matalan tulotason maista on huomattava. Esimerkiksi 2000-luvun alussa puolalaisista 35 % ajatteli asiaa ja 10 % oli tehnyt jo tarkan muuttosuunnitelman; samat luvut unkarilaisista olivat peräti 48 % ja 25 %, ja virolaisista 56 % ja 5 % (OECD 2008). Muuttohaluun katsotaan vaikuttavan myös sen, että alan työolot ja teknologia, työntekijän mahdollisuus kehittyä työssään tai edetä urallaan eivät ole kaikissa EU-maissa samalla tasolla: osaajat eivät liiku vain palkan vaan myös muiden työhön ja tulevaisuuteen liittyvien tekijöiden perusteella.

3. Kompensaatiot lähtömaille – etiikka ja tuloksellisuus

Kun keskustellaan siitä, kuinka korvataan lähtömaille niiden kokemat, osajien poismuuton aiheuttamat menetykset, tärkeimmäksi teemaksi kohoavat yleensä kansainväliset rahavirrat ja niiden merkitys. Euroopan unionissa rahavirtojen merkitys OECD:n tietojen mukaan on arvioitu suurimmaksi (1-5 %) Unkarissa, Slovakiassa, Virossa, Latviassa ja Liettuaassa, kun taas niiden arvon on katsottu jäävän noin 1 %:n tasolle Puolassa ja Romaniassa. Tätä alun perin Kansainvälisen valuuttarahaston arviota sietää jonkin verran epäillä, koska se on niin alhainen. Kaczmarczyk ja Okolskin (2008) mukaan Baltian maiden ja Puolan EU-jäsenyys on lisännyt maasta muuttaneiden rahavirrat kotimaahan moninkertaisiksi verrattuna aikaisempaan. Esimerkiksi Virossa kasvu on ollut jäsenyyttä edeltäneeseen tilanteeseen nähden noin 8-kertainen ja Liettuaassa yli viisinkertainen. Kaikissa tapauksissa maasta muuttaneiden rahavirtojen voi katsoa kohentavan lähtömaiden väestön toimeentuloa ja joissakin tapauksissa esimerkiksi tuovan alkupääomaa pienyrityksiin ja tukevan lasten koulutusta. Kaczmarczyk ja Okolskin mukaan 70-90 % virrasta Baltiaan ja Puolaan siirtyy kulutukseen. Rahavirroilla on vaikutusta myös palkkojen ja hintojen kehitykseen, joiden säätelyn mekanismit ovat euromaissa ja ei-euromaissa erilaiset, muuttoliikkeen vaikutukset työmarkkinoihin eroavat tässä suhteessa maittain. Maasta muuttaneiden rahavirrat lähtömaihin perustuvat kuitenkin yksilöllisiin valintoihin eivätkä ole korvausta lähtömaalle, ne liittyvät siihen, missä ydinperhe asuu ja kuinka kauaksi lähtömaasta on menty, kuinka tärkeä laajempi sukulaisverkosto on, kuinka pysyväksi maastamuutto on ajateltu ja ennen kaikkea nämä virrat ovat kulttuurisidonnaisia; voidaan keskustella myös siitä, missä määrin kyseessä on altruismi ja missä määrin omanlaisensa vaihtosuhte. (Wolff ym. 2007.)

Kompensaatiokeskustelussa on maasta muuttaneiden rahavirtojen lisäksi syytä WHO:n eettisen ohjeiston mukaisesti kiinnittää huomiota muihin keinoihin korvata lähtömaille terveydenhuollon osajien muutosta johtuvia menetyksiä. Kompensaation mahdollisuus on myös syytä ymmärtää paitsi suorana myös epäsuorana: vaikka esimerkiksi maasta muuttanut ei koskaan palaisi lähtömaahansa, hän voi silti olla merkittävä uuden osaamisen ja kansainvälisyyden välittäjä syntymämaansa suuntaan. Myös rahavirrat voidaan



ymmärtää epäsuorina: lähtömaan kannalta on edullisinta, jos esimerkiksi rekrytoinnissa käytetään lähtömaan organisaatioita, koska silloin korvaus tästä työstä jää lähtömaahan (vrt. Dölvik & Eldring 2008). Lähtömaan ja tulomaan välillä tulisi pyrkiä institutionaaliseen yhteistyöhön, jonka muotoja voivat olla vaikkapa

- vastavuoroiset tutustumisvierailut, joissa tutustutaan toisen maan potentiaaliseen antiin ja täsmennetään intressialueita puolin ja toisin
- tiedonvaihto (sähköinen, julkaisut)
- yhteiset workshopit ja seminaarit erikseen sovituihin teemoihin
- yhteinen tutkimus- ja kehittämistyö
- koordinoitu yhteinen osallistuminen EU-hankehakuun
- opiskelija-, opettaja- ja tutkijavaihto (yksittäisistä luennoista pitempiin työperioideihin)



Pienen kielialueen suhteellisen tuntemattoman maan kuten Suomen täytyy ponnistella erityisesti saavuttaakseen jalansijan terveydenhuollon osajien yhteisistä EU-työmarkkinoista. Tarvitaan työtä maan tunnettuuden parantamiseksi, ja selkeitä pelisääntöjä kansainväliseen yhteistyöhön kuten rekrytointiin. Tarvitaan institutionaalisen yhteistyön kahdenvälistä kehittämistä, ja tämä merkitsee pelkkää rekrytointia syvempää sitoutumista: menestyksenkäs rekrytointi edellyttää yhteisten intressien selvittämistä ja aitoa työtä niiden hyväksi. Toiminnan eettisyys ja tuloksellisuus kulkevat käsi kädessä. Instituutioiden väliseen kumppanuuteen voivat osallistua omien intressiensä puitteissa oppi- ja tutkimuslaitokset, terveydenhuollon valvontaviranomaiset, ammatti- ja ammatilliset järjestöt ja kansalaisjärjestöt ja myös ministeriöt.

4. Integraatio, kieli ja monimuotoisuus

Työnantajan kannalta riittävän menestyksenkäs integraatio on kannattavan rekrytoinnin edellytys: ammattitaitoisen työvoiman hankinta aiheuttaa työnantajalle kustannuksia, joten on suotavaa, että työntekijä saadaan palvelukseen riittävän pitkäksi aikaa. Nykyelämässä määräaikaiset työsuhteet ovat yleistyneet ja elinikäisiä sitoumuksia sekä odotetaan että tehdään entistä harvemmin. Eri rekrytointihankkeiden käytännöt osoittavat, että työsuhteen halutaan kestävän kuitenkin minimissään muutamia vuosia. Useimmissa tapauksissa - poikkeuksena julkisin varoin rahoitetut pilottihankkeet - työnantaja vastaa työntekijän koulutuksen ja perehdyttämisen aiheuttamista kustannuksista, ja tämän prosessin tärkein osa on kielen ja työkulttuurin oppiminen. Tämä merkitsee myös sitä, että työnantajan kynnys lähteä kansainväliseen rekrytointiin on suhteellisen korkea alalla, jolla toimiminen edellyttää kansallisen kielen kohtalaista taitoa ja jolla voidaan epäillä lähtö- ja tulomaan työkulttuurien poikkeavan toisistaan (vrt. Tuomaala & Torvi 2008). Terveydenhuollossa pohjoismainen, työnjaoltaan joustava ja vähemmän byrokraattinen hoitokulttuuri eroaa muusta eurooppalaisesta jonkin verran, ja terveydenhuollossa kysymys on myös potilasturvallisuudesta: työnantaja ei voi jättää kielen ja työkulttuurin oppimista vain työntekijän vastuulle. Integraation merkityksestä maahan tulijan kannalta tuskin voi liiaksi korostaa. Tarvittaisiin mahdollisesti kansallisia toimenpiteitä suomen kielen opetuksen tai sitä koskevan kiinnostuksen kehittämiseksi: suomen opetus on viime aikoina vähentynyt monien maiden yliopistoissa.

Tähänastiset tiedot maahanmuuttajien oloista ja maahanmuuttoa koskevista asenteista eivät suoraan anna vastausta siihen, kuinka helppoa tai vaikeaa terveydenhuollon osaajien on integroitua Suomeen. Terveydenhuollon henkilöstön työttömyystiedot ovat kuitenkin tärkeä osoitin, kun ajatellaan, kuinka ulkomailta kotoisin olevat alan osaajat selviytyvät Suomen työmarkkinoilla. Ailasmaan (2010) mukaan ulkomaalaisten sairaan- tai terveydenhoitajien ja kättilöiden työttömyysaste on moninkertainen verrattuna suomalaisiin ja heistä on työvoiman ulkopuolella yli neljännes kaikista. Tämä viittaa siihen, että terveydenhuollon koulutuksen saaneiden, ulkomailta syntyneiden asema ei ole Suomen työmarkkinoilla paljon parempi kuin maahanmuuttajien keskimäärin. Ulkomailta hankitun osaamisen tunnistaminen on vaikeata ja vaatii myös hakijoilta sinnikkyyttä, mutta tu-

los viittaa Suomen työmarkkinoiden toimintahäiriöihin, ja työsyrynnästä meillä on yleisemmällä tasolla saatu vakuuttavaa tietoa (ks. Akhlaq 2004; Jasinskaja-Lahti ym. 2004). Työperäisen maahanmuuton onnistuminen on kaksivaiheinen prosessi, ja nämä vaiheet ovat keskenään melko erilaisia: ensin on saatava sopivaa työvoimaa maahan, ja sen jälkeen on saatava se pysymään maassa (ks. Bürgelt ym. 2008). Osaajat eivät sitoudu tulomaahan välittömästi: toisin kuin usein ajatellaan eurokansalaiset voivat vastoin-käymisten sattuessa nykyisin muuttaa toiseen maahan.

Monimuotoisuus työpaikoilla ja monimuotoisuuden johtaminen ovat melko uutta Suomessa, ja eri työnantajien kiinnostukset aiheeseen vaihtelevat. Meillä on toteutettu muutamia monimuotoisuutta työelämässä edistäneitä hankkeita (ks. esim. www.monikko.net), mutta meillä on vielä melko vähän monimuotoisuuden johtamisen asiantuntijoita (vrt. Savileppä 2005). Aihe on laajempi kuin pelkästään syrjinnän vastustaminen, ja joissakin maissa (erityisesti Kanadassa ja Australiassa) monimuotoisuus työpaikoilla nähdään markkinointietunana, jota tulee kehittää ja hyödyntää. Monimuotoisuuden johtaminen, joka koskee koko henkilöstöä ja sen kehittämistä eikä vain maahan muuttaneiden integroimista, voi olla hyvin erilaista, kun kyseessä ovat kansainvälisillä työmarkkinoilla liikkuvat vaativat osaajat eikä pitkään työtä vailla ollut väestönosa (vrt. esim. Jasinskaja-Lahti & Laine 2009). Monimuotoisuuden johtaminen on taito, jota suomalaiset työnantajat ovat vasta harjoittelemassa, ja siihen tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota.

Lähteet

Ailasmaa R (2010) Sosiaali- ja terveystalouden henkilöstö 2007.

Tilastoraportti. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Akhlaq A (2005) Getting a job in Finland. The social networks of immigrants from the Indian subcontinent in the Helsinki metropolitan labour market.

Department of Sociology: Research Reports No. 247. Helsinki, University of Helsinki.

Buchan J, Parkin, T & Sochalski J (2003) International Nurse Mobility: Trends and Policy Implications. WHO, Geneva.

Buchan J & Perfilieva G (2006) Health Worker Migration in the European Region: Country Case Studies and Policy Implications. WHO Regional Office for Europe, Copenhagen.

Bürgelt P.T, Morgan M. & Pernice R (2008) Staying or returning: Pre-migration influences on the migration process of German migrants to New Zealand. Journal of Community & Applied Psychology 2008, 282-298.

Comission of the European Communities: Green Paper on the European Workforce for Health. Brussels 10.12.2008

Dussault G, Fronteira I & Cabral J (2009) Migration of health personnel in the WHO European Region. WHO-Europe: Geneve.

Dölvik J-E & Eldring L (2008) Arbeidsmobilitet fra de nye EU-landene til Norden - utviklingstrekk og konsekvenser. TemaNord 2008: 502. Köbenhavn.

European Communities: Growth, Competitiveness, Employment: the Challenges and Ways Forward into the 21st Century: White Paper. Luxembourg 1994.

Jasinskaja-Lahti I, Liebkind K & Vesala T (2002) Rasismi ja syrjintä Suomessa. Maahanmuuttajien kokemuksia. Gaudeamus: Helsinki.

Jasinskaja-Lahti I & Laine M (2009) Founding the European Chemicals Agency. The Perspectives of the Employees and the City of Helsinki. Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia 2009: 7. Helsinki.

Kaczmarkczyk P & Okolski M (2008) Economic impacts of migration on Poland and Baltic states. Fafo-paper 2008:1. Oslo.

OECD: International Migration Outlook. Paris, 2007.

OECD: The Looming Crisis of in the Health Workforce. How Can the OECD Countries Respond? Paris, 2008.

Rechel B, Dubois C-A & McKee M (2006) The Health Care Workforce in Europe: Learning from Experience. WHO Regional Office for Europe & European Observatory on Health Systems and Policies, Copenhagen.

Savileppä A (2007) Johda monimuotoisuutta - investoi tulevaisuuteen. Diversa Consulting: Helsinki.

Sisäasiainministeriö: Työvoiman maahanmuuton edistämisen yhteistyömuodot lähtömaiden kanssa. Sisäasiainministeriön julkaisuja 31/ 2008. Helsinki.

Standing Committee of Nurses of the EU (PCN): PCN Good Practice Guidance for International Nurse Recruitment. 2005.

Tuomaala M & Torvi K (2008) Kohti työperusteita maahanmuuttoa: ulkomailta palkattavan työvoiman tarpeen arviointi. TEM analyseja 9/ 2008.

*WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel. www.who.int/hrh/migration/code/
[WHO_global_code_of_practice_EN_pdf](#) 10.10.2010*

Willis-Shattuck M, Bidwell P, Thomas S, Wyness L, Blaauw D & Ditlopo P (2008) Motivation and retention of health workers in developing countries: a systematic review. BMC Health Services Research 8, 247-253.

Wolff F-C, Spilerman S & Attias-Donfut C (2007) Transfers from migrants to their children: Evidence that altruism and cultural factors matter. Review of Income and Wealth.





3.2 Vastauksia: **Koulutus ja perehdytys**





Työelämäsertifikaatti

MARJA KAIKKONEN

Työelämäsertifikaatti on osaamissertifikaatti, jonka avulla maahanmuuttajat voivat opiskella ja osoittaa osaamistaan suomalaisen työläinsäädännön ja työelämän pelisääntöjen tuntemuksessa.

Työelämäsertifikaatti on omakielistä yhteiskuntaan ja työelämään perehdytystä. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen kentällä maahanmuuttajat ovat opiskelleet työelämä- ja yhteiskuntatietoutta osana kielikoulutusta. Kielikoulutuksen aikana maahanmuuttajat opiskelevat työelämä tietoutta suomeksi, usein niin, että työelämä tietous on integroitu kielikoulutuksen sisältöihin. Aihe-alueena työelämä tietous on ollut haastavaa sekä opiskelijan että opettajan näkökulmasta; kuinka opettaa ja omaksua suhteellisen abstrakteja termejä, ilmiöitä ja aihe-alueita, jos suomen kielen taito ei ole vielä kovin vahva.

Työelämäsertifikaatin sisältö rakentuu kahdesta aihealueesta:

1. TYÖELÄMÄN PELISÄÄNNÖT

- Yleistä Suomesta
- Osaaminen ja koulutus
- Työmarkkinajärjestelmä
- Työsopimus
- Työn muodot
- Työntekijän ja työnantajana oikeudet ja velvollisuudet
- Työpaikan arki
- Työntekijän vakuutukset
- Verotus
- Työsuojelu

2. SUOMALAINEN TYÖKULTTUURI

- Tasa-arvo
- Suomalainen kommunikointi
- Työelämän arvoja
- Asiakaspalvelu
- Uskonto

Sisällöt on rakennettu OPH:n rahoittamassa koordinaatiohankkeessa vuosina 2008–2009 Amiedussa. Työelämäsertifikaatin sisältöjen rakentaminen aloitettiin käymällä läpi kielikoulutuksen opetussuunnitelmia, toisen asteen ammatillisten tutkintojen perusteita, josta kartoitettiin työelämätiätouteen liittyvä osuuksia, sekä maahanmuuttajien peruskoulutukseen valmistavan (MaVa) koulutuksen sisältöä. Sisältö tuotettiin lopulliseen muotoonsa työelämäedustajien, maahanmuuttajien, TEM:in työeläinsäädäntöön perehtyneiden asiantuntijoiden ja koulutuksen asiantuntijoiden kanssa yhteistyössä.

Työelämäsertifikaatti rakennettiin osaamissertifikaattimuotoon. Työelämäsertifikaatin saa suorittamalla työelämäsertifikaattikokeen. Tällä ratkaisulla haettiin oppimiseen ja opettamiseen uutta ratkaisua. Työelämätiätous nostettiin omaksi aihekokonaisuudeksi ja se rakennettiin tietopakettimaiseen muotoon. Tämä tehtiin siitä syystä, että opiskelijat pystyisivät entistä paremmin hahmottamaan työelämätiätouden yhtenäisemmäksi asiakokonaisuudeksi. Kielitä opiskelevat maahanmuuttajat kohtaavat Suomeen tullessaan informaatiotulvan, josta asioiden poimiminen heikolla kielitaidolla voi olla hyvinkin haastavaa. Koejärjestelmän rakentamisella haettiin selkeyttä, opetuksellista kaarta eli sellaista muotoa, joka tukisi entistä paremmin aihealueen opiskelua ja omaksumista.

Tällä hetkellä työelämäsertifikaattikokeen voi suorittaa seuraavilla kielillä: suomi, englanti, venäjä, viro ja bulgaria. Koejärjestelmä on rakennettu niin, että oppilaitokset saavat omat oppilaitoskohtaiset tunnukset järjestelmään ja voivat niiden avulla luoda kokeita omille opiskelijaryhmilleen. Kokeeseen vastaajat voivat valita haluamansa kielen, jolla vastaavat kokeeseen. Koejärjestelmässä on n. 200 kysymyksen kysymyspankki, josta yhteen kokeeseen järjestelmä automaattisesti valitsee 40 kysymystä vastaajalle vastattavaksi. Työelämäsertifikaattikoe on hyväksytysti suoritettu jos vastaaja vastaa 36 kysymykseen oikein. Järjestelmä laskee oikeat vastaukset ja vastaaja saa tiedon tuloksestaan heti kun koe on päättynyt. Koejärjestelmä luo myös todistukset automaattisesti.

Cofi (Coping with Finns) –projektissa on tuotettu myös opiskelumateriaali, jonka avulla maahanmuuttajat voivat valmistautua kokeeseen. Opiskelumateriaalin kieliversiot ovat: suomi, ruotsi, viro, venäjä, englanti, espanja, albania, arabia, somali, kiina, persia, ranska, serbokroatia ja turkki. Kieliversioiden käännöstöissä on tehty yhteistyötä Infopankki.fi:n kanssa.

Työelämäsertifikaatin tarve nousee myös vahvasti työelämästä. Vuonna



2004 ESR-rahoitteisessa Duuniverkko-projektissa (ura- ja rekrytointiprojekti) kartoitettiin maahanmuuttajien työllistymisen esteitä ja haasteita. Työnantajilta, viranomaisilta sekä maahanmuuttajilta kerättiin kokemuksia ja näkemyksiä maahanmuuttajien työllistymisen esteistä. Kartoituksen perusteella suurimmiksi työllistymisen esteiksi nostettiin puutteellinen kielitaito sekä suomalaisen työlainsäädännön sekä työelämän pelisääntöjen heikko tuntemus. Näistä jälkimmäinen teema nostettiin tarkasteluun ja ideoitiin uusia ratkaisuja asian kehittämiseksi. Ensimmäiset versiot työelämäsertifikaatista syntyvät tuon kartoituksen tuloksena.

Työnantajille on Suomessa lakisäteinen velvollisuus perehdyttää työntekijät työtehtäviin. Perehdyttäminen on koettu haasteelliseksi esim. kausityöntekijöiden kohdalla, jolloin yhteinen kieli voi kokonaan puuttua. Maahanmuuttajien perehdyttäminen on usein käytännössä myös laajempaa kuin kanta-

väestön, koska asioita joudutaan perehdyttämisen yhteydessä avaamaan enemmän. Duuniverkko-projektin kartoituksessa kävi myös ilmi, että työ-kulttuuriin kuuluvien asioiden perehdyttäminen koettiin haastavaksi; miten esim. perehdytyksessä voitaisiin paremmin kuvata ja kertoa pohjoismaisen tasa-arvon mukaista työpaikkakulttuurin ajattelutapaa ja siihen pohjautuvia käytäntöjä (matalat hierarkiat, esimiehen ja alaisen vuorovaikutus, sukupuolten välinen tasa-arvo). Työperusteinen maahanmuutto on luonut perehdytykselle myös vastaavanlaisia haasteita. Millä tavalla ja millaisin keinoin silloin perehdytetään kun yhteistä kieltä ei (vielä) ole?

Työelämäsertifikaattikokeita tällä hetkellä järjestää 54 toisen asteen ammatillista oppilaitosta. Vuonna 2010 testausjärjestelmään ovat tutustuneet ammattikorkeakoulut ja yliopistot. Monet ylempien asteiden oppilaitokset ovat myös ottamassa työelämäsertifikaattiojärjestelmän käyttönsä. Yli tuhat maahanmuuttajaa on tehnyt työelämäsertifikaattikokeen. Cofi-projektissa on kartoitettu käyttäjien, sekä oppilaitosten että maahanmuuttajien, kokemuksia työelämäsertifikaatista. Maahanmuuttajat ovat kokeneet järjestelmän hyväksi, koska työelämäntietoutta pidetään tärkeänä ja sen on koettu aikaisemmin olleen hajallaan ja useista eri lähteistä poimittavana. Tiedon monilähteisyyden maahanmuuttajat ovat kokeneet ongelmalliseksi. Kulttuurin ja kielen heikko hallinta asettaa omat rajoitteensa tiedon poimimiselle; on vaikea tietää mitä tietoa työelämässä tarvitsee ja mikä on muuten vaan hyvä tietää. Työelämäsertifikaatti koetaan perustietopakettiksi, jonka avulla on helppo saada ne perustiedot, jolle työelämän tuntemusta on hyvä rakentaa.

Oppilaitoksissa työelämäopetusta on organisoitu uudelleen työelämäsertifikaatin ympärille. Oppilaitosten käyttäjäpalautteet kertovat, että sertifikaatti on luonut rakenteen ja pedagogisesti toimivan mallin työelämäntiedouden opetukselle. Oppilaitoksissa työelämäsertifikaattia käytetään kielikoulutuksessa, ammatillisessa koulutuksessa, yrittäjäkoulutuksessa, maahanmuuttajien peruskoulutukseen valmistavissa (MaVa) koulutuksissa sekä sitä tarjotaan myös oppilaitoksen yritysasiakkaille perehdytykseen liittyvänä palvelutuotteena.

Cofi-projektissa on kartoitettu myös työnantajien kokemuksia työelämäsertifikaatista. Työelämässä sertifikaattia ei vielä kovin hyvin tunneta, mutta ne työnantajat, jotka olivat työelämäsertifikaattitodistuksen maahanmuuttajatyönhakijalla nähneet, olivat kiinnostuneet kuulemaan sertifika-

tista lisää. Cofi-projektissa yritykset ovat kokeilleet työelämäsertifikaattia osana maahanmuuttajatyöntekijöiden perehdytystä. Kokemukset ovat olleet positiivisia; varsinkin työkulttuuriosuus on otettu hyvin vastaan. Työelämäsertifikaatti on luonut hyvää pohjaa työpaikoilla tapahtuvalle perehdytykselle. Sertifikaatti taustoittaa suomalaisen työelämän pelisääntöjä ja kuvaa sitä taustaa, johon monet käytännöt perustuvat. Cofi-projektin työelämäsertifikaatin levittämissuunnitelman mukaan työnantajille kohdennettua levittämistä- ja jalkauttamistyötä jatketaan projektin loppuun saakka.

Työelämäsertifikaatti kansallisen työlainsäädännön ja työelämän pelisääntöjen opettamisen ja oppimisen välineenä on herättänyt myös kiinnostusta ulkomailla, mm. Sloveniassa, Iso-Britanniassa ja Norjassa erilaiset toimijat ovat tutustuneet koejärjestelmään sekä pohtineet sen soveltuvuutta omassa maassaan koulutuksen ja työpaikoilla tapahtuvan perehdytyksen osana.

Työelämäsertifikaatin kehitystyössä on ollut mukana Suomen työ- ja elinkeinoministeriö, jonka kanssa projekti on kartoittanut sertifikaattijärjestelmän projektin jälkeistä ”sijoituspaikkaa” ja rahoituspohjaa. Toimiakseen valtakunnallisena testausjärjestelmään sidottuna kokonaisuutena työelämäsertifikaatti tarvitsee projektin jälkeisen ”kotipesän”, jotta sen sisältö pysyisi yhdenmukaisena ja että työelämäsertifikaatin suorittaminen kertoisi valtakunnallisesti määritellystä suomalaisen työlainsäädännön ja työelämän pelisääntöjen osaamisesta jatkossakin.

TYÖELÄMÄSERTIFIKAATTI LÖYTYY OSOITTEESTA:

<https://testaus.tyoelamasertifikaatti.fi>

KOKEESEEN VALMISTAVA MATERIAALI OSOITTEESTA:

<http://www.amiedu.net/cofi/tulokset.html>



”Vaatimuksena hyvä suomen kielen taito...”

KIRSTI HUJANEN

Kielitaitovaatimukset maahanmuuttajille ovat vaihdelleet paljon Amiedun 30-vuotisen maahanmuuttajakoulutuksen eri vaiheissa. Tilanne työmarkkinoilla on vaikuttanut siihen, millaista kielitaitoa kulloinkin on edellytetty. Vietnamilaiset venepakolaiset työllistyivät 1980-luvulla heti, jopa kesken kurssin pienellä kielitaidolla. Moni heistä jäi kuitenkin tiimiorganisaation tultua työttömiksi, koska kielitaito ei uudessa tilanteessa enää riittänyt. Yli kymmenen vuoden työura katkesi siihen. Inkeriläiset paluumuuttajat taas eivät lamavuosina saaneet työtä, vaikka monen kielitaito oli äidinkielen puhujan tasoa. Silloin siivoojankin tehtäviin saatettiin ilmoituksessa vaatia ”täydellistä suomen kielen taitoa”. Nyt tilanne on taas hiukan toinen. Monella alalla, esim. rakennuksilla ja puhdistuspalveluissa, tarvitaan maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Työperusteiset maahanmuuttajat saavat työtä pienelläkin lähtökielitaidolla.

Usein ajatellaan kielitaitoa ikään kuin pakettina, joka henkilöllä joko on tai ei ole. Kielitaito on kuitenkin aina nähtävä suhteessa johonkin tilanteeseen tai tehtävään. Turistiespanja riittää mainiosti etelänloman ravintolatilauksista selviytymiseen, mutta sillä ei hoideta liikekirjeenvaihtoa. Kun miettii maahanmuuttajatyöntekijän rekrytointia, on hyvä pysähtyä pohtimaan kielitaitoa kaikessa laajuudessaan ja sitä, milloin kielitaito on ’hyvä’.

”Kielitaito on kuitenkin aina nähtävä suhteessa johonkin tilanteeseen tai tehtävään.”

KIRSTI HUJANEN

Ammatillista suomea ja kielen käyttötaitoja

Työelämälähtöisyys on ollut Amiedun suomen kielen koulutuksen tavoitteena alusta asti. Käsitys kielitaidosta on toiminnallinen: **kielitaito on kielellistä selviytymistä jossakin tilanteessa esim. työpaikalla**. Suomi toisena kielenä -opetus ja oppiminen ei siis ole mitään irrallisten kielioppiasioiden tai sanojen pänttäämistä, vaan mielessä on koko ajan suomen käyttö työkielenä ja ammatissa toimimisen kannalta olennainen suomen kielen taito. Hoitajalle on tärkeää esim. hallita suomen kielen eri keinot ehdottaa ja kehottaa kohteliaasti ja osata raportoinnin ja hoitotyön kirjaamisen kieltä. Kielen oppiminen antaa tarpeellisia välineitä toimia työelämän tilanteissa. Samalla kielen mukana välittyy oppijalle myös tietoa työkuultuurista ja käytännöistä ja se auttaa häntä hahmottamaan roolinsa työyhteisössä.

Työn ja kielen oppiminen ovat kiinteässä yhteydessä toisiinsa. Ammattikielikin on erilaisia. Esimerkiksi hoitoalalla toimivan täytyy yleisen peruskielitaidon lisäksi osata hoiva-alan kielenkäyttöä, ammattilaisten keskinäisen yhteistyön kieltä ja kansainvälistä lääketieteen erikoissanastoa. Lisäksi tulevat vielä monien työpaikkojen omat puhetavat ja sosiaalisen kanssakäymisen muodot.

Millainen kielitaito riittää työssä?

Joskus kielitaitovaatimukset on määritelty etukäteen hyvin tarkasti, esim. vaaditaan B2-taso yleisen kielitaidon testissä. Mutta edes korkea testiarvosana tai taso sinänsä ei vielä takaa ammatissa selviytymistä. Toisaalta tasorajan alle jäävien joukossa voi valitsematta jäädä hyviä potentiaalisia työntekijöitä. Työssä voi selviytyä, vaikka yleinen kielitaito olisikin vielä suppeahko. Hyvänä esimerkkinä tästä vaikkapa Filippiineiltä rekrytoidut sairaanhoitajat, joiden vankka ammattitaito, persoonakohtaiset ominaisuudet ja asenne työhön usein kompensoivat alkuvaiheen kielitaidon puutteita.

Riittävän ammatillisen suomen kielen taidon määrittelemineen edellyttää tehtäväkuvausta ja vuoro-vaikutustilanteiden analyysia: millaista kielitaitoa ja mis-

*”Esimerkiksi
Filippiineiltä rekry-
toitujen sairaanhoita-
jien vankka ammattitaito,
persoonakohtaiset ominaisuudet ja asenne työhön usein
kompensoivat alkuvaiheen
kielitaidon puutteita.”*

KIRSTI HUJANEN

sä tilanteissa työ vaatii. Tällaista tietoa voidaan hyödyntää myös kielitaidon arvioinnissa ja testauksessa. Terveystieteiden tutkimuskeskuksella tätä on jo toteutettu mm. Helsingin kaupungin ASKI-projektissa. Yhteistyöstä Helsingin kaupungin kanssa ja työpaikoilla tapahtuvasta henkilöstökoulutuksestaan on Amiedu saanut European Label -laatupalkinnon vuonna 2009.

Cofi-projekti

Cofi-projekti on jatkanut aikaisempien projektien työtä (mm. Erivoima, Sof-timmigrant, Monivoima, Majakka, Duuniverkko, Osaaminen esiin - työvoimaa yrityksiin), eli siinäkin **etsitään ja luodaan keinoja työntäjän ja maahanmuuttajataustaisen työntekijän kohtaamiseen**. Cofi-projektin yhteydessä olemme myös yrittäneet ennakoida tulevaa perehtymällä tilanteeseen muissa Pohjoismaissa ja soveltaneet siellä kertynyttä vuosien koke-musta Suomen oloihin.

Kielitaidon osalta Cofi-projektissa on kehitetty työpaikan kielitilanteiden analysointia ja mietitty välineitä suomen kielen koulutuksen suunniteluun yhdessä työpaikan kanssa. Suomen kielen kouluttaja on toiminut aikaisempaa aktiivisemmin työyhteisön suunnalla. Olemme laatineet konkreettisia neuvoja työyhteisölle, miten se voi tukea kielen harjoittelua ja sen omaksumista työn ohessa.

Alku aina hankalaa

Kaikki uudet työntekijät joutuvat alkuvaiheessa harjoittelemaan työtään. Siihen, että maahanmuuttaja on täysin perehtynyt työtehtäviinsä, kuluu usein keskimääräistä enemmän aikaa, mutta toivottu taso on kuitenkin saavutettavissa. Vaikeampaa olisi ehkä sittenkin lähteä kehittämään puutteellista ammattitaitoa.

Suomen kielen taito on yksi kompetenssi muiden joukossa, aiemmin se vain oli itsestään selvä asia. Sitä voidaan henkilöstökoulutuksena kehittää myöhemminkin, kun siihen on tarvetta vakinaistamisen, jatkokoulutuksen tai urakehityksen yhteydessä.

Vaikka ammattisanaston vaikeutta usein valitetaan, kielitaidon ongelmassa on useimmiten kyse puutteista työpaikan kommunikoinnissa ja henkilön sosiaalisessa kielitaidossa.

Ennen kuin ryhdytään järjestämään vaikkapa kielikoulutusta on syytä suorittaa tehtäväkohtainen tarvekartoitus. Täytyy selvittää, missä tilanteissa ja millaista kielitaitoa henkilö työssään tarvitsee ja määritellä vaatimustaso kielen eri osa-alueilla (puheen ymmärtäminen, puhuminen, tekstin ymmärtäminen, kirjoittaminen). Analyysin pohjalta voidaan sitten räätälöidä eri tyyppisiä koulutusratkaisuja, jotka voidaan toteuttaa kullekin työpaikalle sopivalla tavalla. Kokemustietoa eri vaihtoehdoista alkaa jo kertyä, mutta tietoa niistä ei ole ollut helppo löytää.

Työyhteisö avainasemassa

Kieltä ja kommunikointitaitoja tarvitaan paljon tämän päivän työelämässä. Työpaikka on monipuolinen kielen oppimisympäristö ja oma työyhteisö tärkeä kielen omaksumiselle. Maahanmuuttajatyöntekijän saapuminen kielitämättä asettaa vaatimuksia työyhteisölle: niin perehdyttäjälle ja työtovereille kuin yrityksen johdollekin. Työhön ei tulla ”valmiina”, ei etenäkään työperusteisen maahanmuuton yhteydessä. Myös kieli on otettava huomiioon osana työyhteisövalmennusta ja perehdytystä - ja tämä kaikki edellyttää lisäpanostusta.

Kielessä on kyse kommunikaatiosta ja kommunikaatio on aina kaksisuuntaista. Siksi maahanmuuttajan tilannetta voidaan auttaa myös kouluttamalla työyhteisöä ja ottamalla se mukaan tukemaan suomen kielen omaksumista. Kielen oppimista voi hyvin yhdistää työtehtävien harjoitteluun. Työpaikalla on tärkeää miettiä yhteisesti, mikä edistää ja mikä estää uuden kielen oppimista ja toimia käytännössä sen mukaan.

Monimuotoistumiskehitys ei Suomessakaan tule pysähtymään. Työvoiman liikkuvuus ja maahanmuuttajatyöntekijöiden määrä kasvaa väistämättä, joten siihen olisi syytä valmistautua. Tämän päivän haasteena on, miten kehittää työpaikkaa tässä suhteessa vastaanottavaisempaan suuntaan.

Ei voida laskea sen varaan, että maahanmuuttaja oppii suomen kielen itsestään, pelkästään työtä tekemällä. Tietty selviytymistaito ehkä syntyy, mutta kielitaidon parantaminen vaatii aktiivisuutta niin työntekijältä kuin hänen ympäristöltään. Huomio täytyy välillä kiinnittää kieliseikkoihin. On saatava riittävästi harjoitusta ja palautetta, jotta oppimista tapahtuisi. Kielitaidon kehitystä voidaan tukea monella tavalla. Voimme tarjota tietoa hyvistä käytännöistä ja konkreettisia ehdotuksia siitä, miten työpaikoilla kannattaa toimia.



Tulevaisuudessa tarvitaan yhä useampien työvoimaa. Ne yritykset ja organisaatiot, jotka ovat valmistautuneet monimuotoisen ja monikielisen työyhteisön tuloon, ovat silloin etulyöntiasemassa ammattitaitoisen työvoiman rekrytoinnissa. Tulevaisuudessa hyvään johtamiseen kuuluu pätevän työvoiman saatavuuden takaaminen; täytyy saada ulkomaalaiset työnhakijat hakeutumaan organisaation palvelukseen. Heidät pitää ottaa huomioon työntekijöinä, niin että he oppivat työnsä ja kielen mahdollisimman hyvin. Silloin he myös sitoutuvat ja jäävät työpaikkaan, hankkivat jatkokoulutusta ja pätevoityvät siinä kuin muutkin työntekijät.



Lähtömaavalmennus on enemmän kuin kielikoulutusta

AURORA VASAMA

Työn perässä ulkomaille lähteville osajille suunnattu lähtömaavalmennus on vielä kehittämävaiheessa oleva koulutuksen muoto, jonka mallista ei lie- ne tarkkaa käsitystä. Kun liikutaan alueella, joka on melko tuntematon, jää ainoaksi vaihtoehdoksi pilotointi. Pilotointiin sisältyy valtava vastuu, koska siihen osallistuvat ovat oikeita ihmisiä, jotka asettavat alttiiksi elämänsä, perheensä ja tulevaisuutensa. Lähtömaavalmennuksen on siis oltava alusta asti päämäärätietoista, vastuullista ja pohdittua toimintaa, joka johtaa työn- tekijöiden turvalliseen laskeutumiseen suomalaiseen työelämään ja suoma- laiseen arkeen.

Gateway-projektissa on kokemusten perusteella löydetty tekijöitä, joista huolehtiminen on suoraan kytköksissä koulutuksen laatuun ja sen vaikut- tavuuteen.

1. Valintakriteerien tarkka määrittely

Kun ulkomailta lähdetään rekrytoimaan työvoimaa, on selvítettävä ennalta kaikki alan koulutukseen ja työkokemukseen liittyvät vaatimukset, joita EU tai Suomi asettaa. Gateway-projektin kokemus on hoitoalalta ja alan vaa- timusten monimutkaisuus on lopullisesti selvinnyt vasta projektin myötä. Monesta hyvästä hakijasta on jouduttu luopumaan esimerkiksi puutteelli- sen työkokemuksen tai epäsovivan koulutuksen takia. Näiden puutteiden huomaaminen valintavaiheessa on säästänyt sekä osallistujat että projektin suurilta virhearvioinneilta, joissa panoksena olisi ollut kokonaisen perheen tulevaisuus.

Osallistujien kielitaidon vaatimusten osalta on pohdittava esimerkiksi sitä, millä kielellä muita kuin kielenopetuksen teoriaosuuksia käsitellään tai millä kielellä työhaastattelut tai perehdytys tapahtuvat. On kuitenkin

otettava huomioon, että lyhyt koulutus ei anna valmiuksia työskennellä heti suomeksi, joten osallistujilla on oltava sellaisen kielen osaamista, jolla voi aloittaa työt Suomessa. Jos koulutuksen teoriaosuuksia ei ole mahdollista käsitellä osallistujien äidinkielellä, mikä olisi kaikkein paras vaihtoehto, olisi hyvä selvittää myös muita vaihtoehtoisia kieliä, joilla koulutus voidaan järjestää. Käytännössä yksinkertaisinta lienee kuitenkin edellyttää osallistujilta hyvää englannin kielen taitoa.

Uusien EU-maiden elintaso-ongelmien takia jopa eläkeiän ylittäneet ihmiset ovat kiinnostuneita lähtemään ulkomaille töihin. Sen takia koulutukseen hyväksyttävien hakijoiden ikäraja on mietittävä etukäteen ja tuotava valintakriteereissä näkyviin.

2. Valintakriteereistä kiinni pitäminen

Usein kuulee mainittavan, että ulkomailta rekrytoitaessa on otettava huomioon kulttuurierot, mutta harvemmin eritellään, mitä sillä käytännössä tarkoitetaan. Suomalainen tapa, jossa sääntöjä noudatetaan tiukasti sekä pidetään sitä yleisenä ajattelumallina, on melko poikkeuksellinen. Gateway-projektin kokemuksen mukaan esimerkiksi bulgarialaiset näkevät säännöt enemmänkin haasteina luovuudelle kuin varsinaisina rajoitteina. Sinnikkyys ja motivoituneisuus osoitetaan sillä, että asiaan palataan uudelleen ja uudelleen. Suomalaisin silmin saattaa vaikuttaa joskus nololta tai epätoivoiselta, ettei ihminen tunnu hyväksyvän ei-vastausta. Monet hakijat saattavat jopa tarjoutua osallistumaan omalla riskillään päästäkseen mukaan koulutukseen. Ketään ei kuitenkaan pidä hyväksyä osallistujaksi mistään muista syistä, kuin että hän on kaikki rekrytointikriteerit täyttävä ammattilainen, joka varmasti tulee rekrytoituksi suomalaiseen työpaikkaan.

3. Koulutussisältöjen monipuolisuus ja järjestys

Mitä aikaisemmin osallistujat tietävät, mihin he ovat menossa, sitä sitoutuneemmin he osallistuvat koulutukseen. Suomen kielen erikoislaatuisuus saattaa alkuvaiheessa pelästyttää, mutta mitä varmempia osallistujat ovat halustaan tulla nimenomaan Suomeen, sitä vahvempi heidän motivaationensa on kielikynnyksen yli kiipeämiseen. Tästä syystä pelkkä suomen kielen opettaminen ei riitä. Suomalaiseen työelämään kuuluvia perusasioita (työn-

”Suomalaiseen työelämään kuuluvia perusasioita ei voida ajatella integroitavaksi kevyesti suomen kielen koulutuksen joukkoon, vaan ne täytyy käsitellä selkeästi omina erillisinä teemakokonaisuuksinaan”

AURORA VASAMA

tekijän oikeudet ja velvollisuudet, työmarkkinajärjestöt, työehtosopimukset ja työsopimukset, palkkojen ja lomien määräytyminen, verotus ym.) ei myöskään voida ajatella integroitavaksi kevyesti suomen kielen koulutuksen joukkoon, vaan ne täytyy käsitellä selkeästi omina erillisinä teemakokonaisuuksinaan, mieluiten heti koulutuksen alussa. On myös tärkeää tuoda koulutukseen ammatillinen näkökulma ja oman alan suomalaiset säädökset ja toimintamallit. Kun jo alkuvaiheessa on selvää, millainen työtehtävä ja arki lähtijöitä odottavat, pelot ja hämmennys vaihtuvat sitoutuneisuuteen ja motivoituneisuuteen. Myös työnantajan vastaanottamisprosessi helpottuu ja työyhteisön mahdollisia ennakkoluuloja saadaan taltutettua, kun tulijoilla on tietoa suomalaisista säännöistä ja toimintatavoista.

4. Kielen opetuksen pedagogiset valinnat ja osallistujien mahdollisuus intensiiviseen koulutukseen

Lähtömaavalmennuksen kielikoulutuksen malliin kohdistuu valtavasti paineita. Toisaalta sen pitäisi antaa tukeva lähtökohta Suomessa jatkuvalla kielennoppimiselle, joten se ei saa jäädä turistikielikurssin fraasitasolle. Koulutuksen pitäisi luoda pohjaa aidolle kielen omaksumisprosessille sekä arjen ja asioiden hoitamisen selviytymiskielelle. Toisaalta osallistujille pitäisi tarjota heti kommunikaation välineitä ja nimenomaan omaan työhön liittyvää kieltä, jotta heille muodostuisi mahdollisimman pian tunne, että he alkavat saada kieltä hallintaansa. Koulutukseen käytettävissä oleva aika on joka tapauksessa aivan liian vähäinen, jotta kieltä olisi mahdollista omaksua riittävästi. Gateway-projektissa tehtiin ratkaisu, että opetuskielenä käytettiin englantia. Apukielen käyttäminen saattaa hidastaa suomenkieliseen kommunikointiin kiinni pääsemistä, mutta se antaa paremman mahdollisuuden kielen analysointiin ja selittämiseen.

Ajan kanssa kilpaa juokseminen on kielen oppimisen suurin haaste. Mikäli osallistajat käyvät koulutuksessa töiden ohella, heidän jaksamisensa ja motivaationsa herpaantuu, kun itsenäisiä opiskelutehtäviä sisältävä ilta- tai

viikonloppuopiskelu jatkuu useita kuukausia. Työnantajan olisi kohtuullista ja pitkällä tähtäimellä edullistakin tulla vastaan siten, että varmojen rekrytoitujen olisi mahdollista esimerkiksi vielä yhden kuukauden ajan käydä vastaanottavan työnantajan kustannuksella täysipäiväisesti suomen kielen kurssia. Lisäjakso voitaisiin järjestää joko Suomessa tai lähtömaassa, mutta varsinkin uusista EU-maista rekrytoitaessa ero elinkustannuksissa on Suomeen nähden niin suuri, että se olisi todennäköisesti edullisinta lähtömaassa.

5. Osallistujille tarjottava tuki

Viimeisenä, mutta ei vähäisimpänä, tulee katkeamaton kontakti osallistujien kanssa. Kontakti ei saa jäädä sellaiselle tasolle, että osallistuja tapaa kouluttajaa ainoastaan ryhmässä. Hänelle on tarjottava mahdollisuus kysyä ja tuoda esiin mieltään askarruttavia asioita, ne on otettava vakavasti ja niihin on annettava vastauksia. Kontakti voi olla joko sovittu, toistuva kahdenkeskinen tapaaminen kouluttajan tai jonkun muun tukea antavan henkilön kanssa tai säännöllinen yhteys tulevan työnantajan edustajaan, mieluiten tulevaan esimieheen tai kollegaan.

Lähtömaakoulutuksen tärkein tehtävä on varmistaa maasta toiseen muuttavan työntekijän riittävät valmiudet sekä hänen itsensä, perheensä että työnantajan näkökulmasta. Vaikka kielitaidon kehittyminen onkin avainasemassa, siihen keskittyminen ei saa jättää alleen muita tärkeitä näkökulmia. Kielitaito jatkaa joka tapauksessa kehittymistään suomenkielisessä työympäristössä. Ensimmäisen tärkeää on kuitenkin luoda molemminpuolinen luottamussuhde osallistujan ja tulevan työnantajan välille ja antaa selkeä kuva suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän rakenteesta. Oman projektimme Bulgarian kokemuksen valossa työntekijän turva ja suomalainen avoimuus näyttäisivät myös olevan vahvoja vetovoimatekijöitä, jotka auttavat jopa merkillisen kielen tuoman haasteen yli.





Suomalaisuus ja maahanmuuttajuus työyhteisöissä - katsaus maahanmuuttajien perehdytys- ja työyhteisöjen monikulttuurisuusoppaisiin

MARI SALO JA SAILA POUTAINEN

Johdanto

Erilaiset perehdytysoppaat ovat tärkeä osa rekrytointiprosessia, kun ulkomaalainen työntekijä tulee uutena suomalaiseen työyhteisöön. Maahanmuuttajien perehdytysoppaiden lisäksi työyhteisöille on kehitetty erilaisia työkaluja, joilla työyhteisö tutustuu tai perehtyy ”monikulttuuriin” toimintatapoihin. Sekä uuden työntekijän että työyhteisön perehdytys on olennaisen tärkeää, jotta uuden työntekijän sopeutuminen ja asettautuminen maahan ja työpaikkaan sujuu kitkattomasti.

Perehdytys ja monikulttuurisuusoppaissa meitä kiinnostaa, miten niissä kuvataan suomalaista viestintää ja minkälaisen kuvan oppaat antavat suomalaisesta viestijänä sekä mitä suomalaisten kanssa viestiessä kannattaa oppaiden mukaan ottaa huomioon. Olemme tutkineet lukuisia oppaita ja esitämme tekemiämme havaintoja tässä artikkelissa.

Perehdytysoppaissa pohditaan monikulttuurisuutta ja erilaisuutta, niiden etuja ja haittoja, mahdollisuuksia ja toteutumista työpaikalla. Monikulttuurisuus esitetään oppaissa usein ideaalina sekä jonakin johon pyrkiä. Vaikka monikulttuurisuudella tarkoitettaisiin sekä vähemmistön että kantaväestön yhteistä sopeutumista uusiin toimintatapoihin, loppujen lopuksi sopeutumista odotetaan ensisijaisesti vähemmistöltä ja uusilta tulokkailla.

Monikulttuurisuuden arvioimisessa on kyse myös vallasta dominoivan valtaväestön ja vähemmistön suhteissa (esim. Fairclough 1989). Monikulttuurisuudesta puhutaan ideaaliseen sävyyn, mutta kuinka paljon loppujen lopuksi moninaisia kulttuureja (erilaisia tapoja toimia, olla ja työskennellä) siedetään? Monikulttuurisuus käsitteenä onkin saanut osakseen kritiikkiä – monikulttuurisuuden voidaan ajatella korostavan erilaisuutta. Esimerkiksi Laura Kolben (2010) mukaan todellisuudessa kiinnostavampaa on se, mikä

yhdistää ihmisiä yli rajojen. Monikulttuurisuuden rinnalle on saatava ymmärrystä yhdistävistä tekijöistä ja ihmisen sosiaalisen taustan vaikutuksesta.

Kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen tutkimuksissa vertaillaan yleensä kulttuurien poikkeavia tai jopa vastakkaisia viestintätapoja. Stereotyyppiset viestinnälliset erot ja kategoriat jakavat myös ihmisiä ja kulttuureja meihin ja toisiin akselilla me ja muut. Vertailu on ihmiselle luonnollista toimintaa ja tulemme siitä usein tietoiseksi vasta vieraan kohtaamistilanteessa. Viestinnässä on tutkijoiden mukaan kuitenkin myös universaaleja piirteitä, kuten esimerkiksi tarve säilyttää omat ja puhekumppanin kasvot. Kulttuurit eroavatkin toisistaan lähinnä siinä, millaisen painotuksen jotkut piirteet ja ilmiöt saavat ja miten ne toimivat tietyissä tilanteissa tai ihmissuhteissa. (Salo-Lee 1998, 12.) Esimerkiksi kaikki suomalaiset eivät kaikissa tilanteissa toimi aina samalla tavalla. Käytännön elämässä kahdesta eri puhekulttuurista tulevat voivat tuntea myös vahvaa yhteisymmärrystä tai ”sielujen sympatiaa”. Kulttuuri ja viestintä kulkevat käsi kädessä, mutta usein ei pohdita sitä, mitkä asiat viestinnässä ovat kulttuurin peruja ja mitkä taas riippuvat ihmisen persoonasta – kulttuurienvälinenkin viestintä on aina ensisijaisesti yksilöiden välistä viestintää (ks. Scollon ja Scollon 1995).

Tarkastelemme tässä artikkelissa, minkälaisia käsityksiä suomalaisesta viestinnästä perehdytysoppaissa esitetään ja millä tavoin. Haluamme näillä kysymyksillä herättää keskustelua siitä, minkälaista kuvaa suomalaisista ulkomaalaisille ja maahanmuuttajille annetaan perehdytysoppaiden osalta, ja mitä tiettyä kuvaa luomalla ja antamalla tavoitellaan.

Maahanmuuttajien automaattinen erilaistaminen ja suomalaisuuspuhe

Oppaiden teksteissä korostuvat stereotyyppiat suomalaisten ja ”maahanmuuttajien” viestinnästä. Oppaissa ei kuitenkaan selitetä, mistä nämä kulttuurienväliset eroavaisuudet johtuvat tai mistä käsitykset ovat peräisin. Maahanmuuttajista puhutaan yhtenä suurena ryhmänä sekä yleisesti ja automaattisesti erilaisina. Maahanmuuttajat ennen kaikkea tehdään erilaisiksi. Erilaisuuden korostamisessa voi kyse olla liiallisesta pyrkimyksestä kulttuuriseen sensitiivisyyteen, joka Scollonin ja Scollonin (1995, 124) mukaan saattaa aiheuttaa jopa enemmän väärinkäsityksiä kuin se, että kohdattaisiin toinen ihminen tietoisena hänen erilaisuudestaan, mutta ei mietit-

täisi liikaa erilaisia kulttuurisia käyttäytymistapoja tai -sääntöjä. Toisilleen tuntemattomien ihmisten kohtaamisissa (esimerkiksi uuden työntekijän liittyessä työyhteisöön) viestinnän osapuolilla on harvoin varmaa tietoa toisistaan. Toisen kulttuurin käyttäytymissäännöistä ja toimintatavoista ei voi olla varmuutta, mutta ei myöskään siitä minkälainen persoona ja yksilö uusi ihminen on. Niinpä eroavaisuuksien pohtiminen tai suomalaisen kulttuurin vertaileminen muihin kulttuureihin saattaa johtaa siihen, että ei-kantasuomalaista työyhteisön uutta jäsentä ajatellaan ensisijaisesti oman kulttuurinsa edustajana, eikä omana yksilönään.

Suomalaisuudesta puhutaan oppaissa tekemällä eroa suomalaisuuden ja toisenlaisuuden välille. Oppaissa ei niinkään kerrota totuuksia suomalaisuudesta vaan ennen kaikkea niissä rakennetaan sekä suomalaisuutta että eroja kantaväestön ja ”muiden” välille. Kansainvälistymisen ja Euroopan unioniin liittymisen myötä julkisessa keskustelussa pohditaan paljon mikä tekee suomalaisesta suomalaisen ja mikä on ”oikeanlaista suomalaisuutta”. Monikulttuurisissa työyhteisöissä ”suomalaisuuden” ja ”erilaisuuden” voi-



daan nähdä korostuvan. Kun ”maahanmuuttajaa” opetetaan ja hän oppii suomalaisille tavoille, häntä ei enää nähdä maahanmuuttajana vaan hän on ”suomalaistunut”. Suomalaisuuden edellytyksenä vaikuttaisi olevan suomalaisten toimintatapojen oppiminen.

Lisäksi oppaissa tuotetaan ns. suomalaisuuspuhetta. Suomalaisuuspuhe eli suomalaisten toistama ja tietyn muotoinen tapa puhua suomalaisista koskee myös suomalaisten viestintää ja viestintäsuhteita. Suomalaisuuspuhe on suomalaisten puhetta itsestään ja Ruuskan (1999, 293) mukaan puhetta tuotetaan etenkin yhteisön ja yhteisyyden rakentamiseksi kertomalla toisille ja itselleen miten Suomessa toimitaan ja miten myös toisten oletetaan toimivan. Oppaiden kuvauksissa suomalaisen tapa puhua ja kirjoittaa suomalaisuudesta ja suomalaisesta viestinnästä rakentaa kantasuomalaisten välistä yhteisöllisyyttä ja suomalaisuutta tuottamalla mielikuvia jostakin tietynlaisesta suomalaisuudesta. Suomalaisuuden lisäksi toisena puolena on erilaisuuden vahvistaminen ja maahanmuuttajien kuvaaminen toisenlaisina, automaattisesti erilaisina. Voitaisiin myös kysyä, kenellä on oikeus ja samalla myös valta määrittellä suomalaisuutta tai toisaalta määrittää maahanmuuttajat erilaisiksi? Lukijalle lankeaa kovin vaikea tehtävä: Satu Apo toteaa, että koska puhe suomalaisuudesta on symbolista vallankäyttöä, kuulijoiden ja lukijoiden kannattaa aina tarkkailla kriittisesti, kuka puhuu, minä tietopohjan varassa ja ennen kaikkea mistä asemasta (1996, 15).

Mistä oppaiden käsitykset suomalaisesta viestinnästä tulevat?

Liisa Salo-Leen (2009) mukaan viime vuosikymmeninä Suomea koskevat kulttuurienvälisen viestinnän tutkimukset ovat tarkastelleet tyypillistä suomalaista viestintää. Kuvattuina ovat hiljainen suomalainen (Lehtonen & Sajavaara 1985, Sajavaara & Lehtonen 1997), yksilöllinen, tasa-arvoinen ja suorapuheinen suomalainen (Hofstede 1991, 2005) sekä sääntöjä kunnioittavat suomalaiset, jotka eivät niinkään keskity sosiaalisiin suhteisiin (Trompenaars 1997). Tutkimuksissa ei niinkään ole tarkasteltu kulttuurienvälisen viestinnän tilanteita, vaan lähinnä ei-suomalaisten kokemuksia ja käsityksiä viestinnästä suomalaisten kanssa. Geert Hofsteden (1991, 2005) dimensiot lienevät eniten siteerattuja kulttuurienvälisen viestinnän kirjallisuudessa (ks. myös Carbaugh 2007). Myös perehdytysoppaissa kaikki suomalaisesta viestinnästä kertovat

osiot viittaavat joko implisiittisesti tai eksplisiittisesti Hofsteden määrittelemiin kulttuurin ulottuvuuksiin. Kritiikkimme oppaita kohden koskeekin suurelta osilta Geert Hofsteden (1991, 2005) dimensioiden käyttöä selittämään kulttuurien erilaisuutta. Vaikka Hofsteden malli on hyvin suosittu kulttuurienvälisen viestinnän tilanteiden selittämisessä, mallia on myös kritisoitu paljon (esim. Carbaugh 2007, Fougère ja Moulettes 2007 ja Kim 2007).

Hofsted on jaotellut kulttuureita ryhmiin erilaisten piirteiden mukaan. Piirteitä ovat valtaetäisyys, yksilöllisyys ja yhteisöllisyys, maskuliinisuus ja feminiinisyys, sekä epävarmuuden sietokyky. Piirteistä on tehty päätelmiä muun muassa erilaisista tavoista viestiä. Hofsteden mallissa käsitykset kulttuureiden ulottuvuuksista perustuvat kyselylomaketutkimuksessa hankittuun tietoon, vaikka kyselylomakkeet saati lomakkeiden kysymykset merkitsevät eri kielisille vastaajille hyvin eri asioita. Aineisto on kerätty yhden länsimaisen yrityksen eri maiden työntekijöiltä ja vastaukset on yleistetty koskemaan koko kansakuntaa. Mallissa nähdään kulttuuri kansakunnan synonyyminä, vaikka tiedämme, että yhden kansakun-

nan sisällä voi olla useita kieliä, alakulttuureita ja erilaisia puhekulttuureja. Ylipäätään Hofsteden mallia kulttuurien dimensioista voidaan pitää kolonialistisena ja toiset kulttuurit vähempiarvoisiksi asettavina (Fougère ja Moulettes 2007). Hofsteden esittämien dimensioiden avulla ei voi kuvata yhtä kansakuntaa ja sen jäsenten luonteen piirteitä. Dimensiot eivät myöskään taivu kansakunnan sisällä elävien erilaisten ihmisryhmien yksilöllisten tai persoonallisten piirteiden selittämiseen tai erilaisissa konteksteissa tapahtuvan vuorovaikutuksen ymmärtämiseen. Jos ja kun yleistyksiä on vaarallista tehdä, niin miten kulttuureista ja niiden piirteistä voitaisiin kirjoittaa Suomeen muuttaville työntekijöille?

”Monikulttuurisuuden sijaan tulisi puhua monimuotoisuudesta – kulttuurisen ja etnisen taustan lisäksi vuorovaikutuksessamme on rooli myös iällä, sukupuolella, sosiaalisella taustalla ja seksuaalisessa suuntautumisella ja aivan erityisesti viestinnän kontekstilla.”

MARI SALO JA SAILA POUTIAINEN

Kulttuurienvälisestä viestinnästä yhteisölliseen yksilöidenväliseen viestintään

Työyhteisöjä tulisi tarkastella ensisijaisesti yhteisinä, joissa on jaettu arvoja ja asenteita, jotka ilmenevät yhteisön toimintatavoissa ja viestinnässä. Työyhteisöt ovat uniikkeja ja erilaisia. Pohdittaessa perehdyttämistä tai sopeutumista työpaikkaan olennaiseksi ei välttämättä muodostu erityinen suomalainen kulttuuri vaan yhteisön oma kulttuuri. Työyhteisöä voisi nimittää myös omaksi viestintäyhteisöksi. Viestintäyhteisöjen ainutlaatuisuudesta huolimatta moniarvoinen toimintakulttuuri tulisi olla tavoitteena kaikissa työyhteisöissä. Toisin sanoen terveessä yhteisössä toimintakulttuuri on sellainen, joka tähtää todelliseen, molemminpuoliseen kunnioitukseen pohjautuvaan erojen ja samankaltaisuuksien tunnustamiseen (Verma 2005, 61). Hyvin toimivassa työyhteisössä erilaisten toiminta- ja viestintätapojen pitäisi olla tervetulleita, vaikka ne olisivatkin erilaisia kuin se, miten ”Suomessa on ollut tapana” toimia.

Keitä nuo suomalaiset sitten oppaissa ovat, jotka eivät puhu, ovat vaatimattomia ja kun puhuvat niin puhuvat suoraan? Ja puhuvat suoraan verrattuna mihin? Lehtonen, Löytty ja Ruuska toteavat, että itseen nähden erilainen erilaisuus voidaan onnistuneesti kohdata vain, jos samalla nähdään, että myös ”me” olemme keskenämme erilaisia. Heidän mukaansa ihmisen kahtiajako meihin ja muukalaisiin häivyttää näkyvistä molempien jaossa tuotettujen osapuolten moneuden (2004, 7). Lehtosen ym. (2004, 20-21, ks. myös Apo, 1996, 18) mukaan kohtalaisen pitkäaikaisten ja vaikutuksiltaan suhteellisen pysyvien yhteiskunnallisten ja kulttuuristen käytäntöjen tarkastelua ei tule sekoittaa ongelmalliseen ajatukseen siitä, että olisi olemassa jonkinlaista olemuksellista suomalaisuutta. Ja jos ”kantäväestökään” ei viesti yhtenäisesti, ei sitä voida odottaa ”maahanmuuttajiltakaan”. Niin kuin Satu Apo (1996) on osuvasti todennut, inhimillinen kulttuuri on yksinkertaisimmassakin muodoissaan liian monimutkainen ilmiö.

Lisäksi ongelmallista on näkemys yksilöistä ensisijaisesti oman kulttuurinsa (tai kansallisuutensa, jos kulttuuri määritellään kansakunnan synonyymiksi), eikä niinkään itsensä, edustajina. Kulttuuria voidaan pitää potentiaalisena erilaisuuden selittäjänä, mutta ei suinkaan ainoana. Ihminen ei ole vain yhden kulttuurin jäsen, vaan joustava ja muuttumiskykyinen yksilö. Vaikka oppaiden on tarkoitus helpottaa maahanmuuttajien ja suomalaisten

työyhteisöjen kohtaamista, niiden keskeiset ajatukset kuitenkin ajavat eri kulttuureja ja ryhmiä erilleen. Kyse voi olla samansuuntaisesta ilmiöstä kuin kulttuurierojen ymmärtämistä ja hyväksyntää tavoittelevissa harjoitusohjelmissa, jotka paradoksaalisesti saattavat muuttua ”toisen” kahlehtimiseksi (ks. Bairoh & Trux 2010).

Miten suomalaista työkulttuuria tai viestintää voisi kuvata? Jos suomalaisuus on tehtyä ja esimerkiksi suomalaisuuspuheessa uudelleen tuotettua, eikö suomalaisuuden voisi tehdä ja tuottaa myös toisin (ks. Lehtonen ym. 2004)? Huolimatta esittämästämme varauksesta kulttuurin merkityksestä, emme esitä ettei viestinnässä olisi kulttuurisia piirteitä, ettei olisi olemassa puhe- tai viestintäkulttuureja tai että kulttuuri ei vaikuttaisi viestintäämme. Kriittinen näkemyksemme kohdistuu siihen, miten asioista puhutaan ja miten niistä kerrotaan, sekä siihen, että erilaisuutta ja erityisesti kulttuurien ja maahanmuuttajien erilaisuutta pidetään keskeisenä tai itsestään selvänä lähtökohтана. Esimerkiksi jos oppaissa esitetyt käsitykset suomalaisesta viestinnästä ovat ehdotuksia tai suosituksia, ne tulisi myös esittää sellaisina. Tai jos oppaiden kirjoittajien käsityksenä on, että on olemassa tiettyjä ja tyypillisiä suomalaisia tapoja viestiä, nämä käsitykset tulisi myös tekstistä ilmetä riittävästi perustellen.

Ehdotamme, että monikulttuurisuuden sijaan tulisi puhua monimuotoisuudesta – kulttuurisen ja etnisen taustan lisäksi vuorovaikutuksessamme on rooli myös iällä, sukupuolella, sosiaalisella taustalla ja seksuaalisessa suuntautumisella ja aivan erityisesti viestinnän kontekstilla. Toisaalta ratkaisuna ei-toivottuun erilaisuuden sementointiin on esitetty muun muassa siirtymistä erilaisuuden korostamisesta vuorovaikutuksen ja toimijuuden korostamiseen (Turner 1993, Bairoh ja Trux 2010, 208 mukaan). Monikulttuurisuus tai jo pelkästään ”kulttuuri ihmisen piirteenä” on saanut liian suuren arvon kun kulttuurin ajatellaan olevan tekijä, joka vaikuttaa ja ohjaa eniten ja automaattisesti ihmisen toimintaa. Ihminen on monen asian summa, eikä koskaan voida tietää mitkä asiat esimerkiksi vuorovaikutustilanteessa ohjaavat ihmistä; kulttuuri vai jokin muu.

Saloo-Lee (2009) huomauttaa, että ”suomalaiseen viestintään” keskittymisen ja viestintäsääntöjen kuvaamisen sijaan olisi tämän päivän globaalissa maailmassa tuottoisampaa pohtia sitä, mikä tekee yhteisöllisestä viestinnästä tehokasta ja mitkä ovat ne osaamiset tai taidot joita tarvitaan vuorovaikutuksessa eri puolilta maailmaa tulevien ihmisten kanssa. Eri-

laisten vuorovaikutuksen sääntöjen korostaminen saattaa johtaa ihmisten eroavaisuuksien korostamiseen, tiettyjen käyttäytymistapojen stereotypisointiin sekä harhaluuloon siitä, että jonkin ryhmän ihmiset toimivat ja viestivät yhtenevällä tavalla. Salo-Lee (2009) mainitseekin, että jos haluaa olla ”kulttuurienvälisesti kompetentti ihminen” Suomessa, toisin sanoen tulla hyvin toimeen suomalaisten kanssa, tarvitaan samoja taitoja kun missä tahansa muualla maailmassa: joustavuutta, herkkyyttä ja kiinnostuneisuutta muita ihmisiä kohtaan.

Lähteet

Apo S (1996) Itserasismista positiivisiin suomalaisuuksiin. Teoksessa Satu Apo ja Jari Ehrnroot (toim.) Millaisia me olemme? Puheenvuoroja suomalaisista mentaliteeteista. Kunnallisalan kehittämissäätiö, Polemia-sarjan julkaisu nro. 17, 13-37.

Bairoh S & Trux M-L (2010) Identiteettejä, valtaa, kulttuuria – katsaus monimuotoisuusjohtamisen suuntauksiin. Teoksessa Sirpa Wrede ja Camilla Nordberg (toim.) Viereita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Palmenia, 193-228

Carbaugh D, Berry M & Nurmikari-Berry M (2006) Coding personhood through cultural terms and practices: silence and quietude as a Finnish “natural way of being”. Journal of Language and Social Psychology, 25, 203-220.

Carbaugh D (2007) Commentary. From cognitive dichotomies to cultural discourse: Hofstede, Fougère and Moulettes in conversation. Journal of Multicultural Discourses, 2, 20-25.

Fairclough N (1989) Language and power. New York: Longman Group.

Fougère M & Moulettes A (2007) The construction of the modern West and the backward rest: studying the discourse of Hofstede’s culture’s consequences. Journal of Multicultural Discourses, 2, 1-19.

Hofstede G (1991) Cultures and organizations. Software of the mind. UK: McGraw-Hill.

Hofstede G (2005) Cultures and organizations. Software of the mind. New York: McGraw-Hill.

Kim M-S (2007) *Commentary. Our culture, their culture and beyond: further thoughts on ethnocentrism in Hofstede's discourse. Journal of Multicultural Discourses*, 2, 26-31.

Kolbe L (2010) *Monikulttuurisuus uusin silmin?* [www.puhettamaahanmuutos-ta.fi] Lainattu 21.4.2010.

Lehtonen J & Sajavaara K (1985) "The Silent Finn" Teoksessa D. Tannen and M. Saville-Troike (toim.) *Perspectives on Silence*. Norwood, NJ: Ablex Publ. Corp.193-201.

Lehtonen M, Löytty O & Ruuska P (2004) *Suomi toisin sanoen. Tampere: Vastapaino.*

Ruuska P (1999) *Negatiivinen suomalaisuuspuhe yhteisön rakentajana. Sosologia*, 4, 293-305.

Sajavaara K & Lehtonen J (1997) *The silent Finn revisited. Teoksessa A. Jaworski (toim.), Silence. Interdisciplinary perspectives.*Berlin: Mouton de Gruyter, 263-283

Salo-Lee L *Communicating with "The Finns": From national characterizations to effective intercultural interaction. Kurssi: Views to Finnish Culture. University of Jyväskylä, Department of Communication. Lainattu 1.11.2009. [http://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/kp/vf/liisa.shtml]*

Salo-Lee L (1998) *Kieli, kulttuuri ja viestintä. Teoksessa Liisa Salo-Lee, Raija Malmberg ja Raimo Halinoja (toim.) Me ja muut. Kulttuurienvälinen viestintä. Jyväskylä: Gummerus, 6-35*

Scollon,R & Scollon S W (1995) *Intercultural communication. Oxford: Blackwell.*

Trompenaars F (1997) *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business. London: Nicholas Brealey*

Verma K. G (2005) *Kulttuurien välisen työn lähtökohtia (suom. Stina Hacklin ja Elina Makkonen). Teoksessa Pirkko Pitkänen (toim.) Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita, 54-62.*





3.3 Vastauksia: **Asettautuminen ja neuvonta**



NEO-SEUTU – Helsingin, Espoon ja Vantaan yhteinen opastus- ja neuvontahanke

RIITTA LAMPELTO

Ensimmäiset ajatukset Helsingin, Espoon ja Vantaan yhteisestä maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontatyön kehittämishankkeesta syntyivät vuoden 2007 aikana. Maahantulijoiden ohjaus- ja neuvontapalveluiden vahvistaminen liittyi keskusteluun pääkaupunkiseudun työmarkkinoiden kansainvälistymispalveluista. Kiinnostuksen kohteena ei ollut vain maahan tuleva työvoima, vaan erityisesti palvelut, jotka helpottavat uuteen maahan asettautumista. (Raunio, Pihlajamaa, Carroll 2009, 5.)

Vuoden 2008 lopussa USA:sta koko maailmaan levinnyt finanssikriisi hidasti myös pääkaupunkiseudulla kansainvälisen työvoiman kysyntää. Ohjaus- ja neuvontapalvelujen yhteistä kehittämissuunnittelua kuitenkin jatkettiin tulevaisuuden työvoimatarve mielessä.

NEO-SEUTU, ensimmäisen askel kohti yhteistä ohjaus- ja neuvontakonseptia

Kolmen kaupungin ja yhden yrityksen, Otaniemen Kehitys Oy:n hankevalmistelun tuloksena syntyneen NEO-SEUDUN tavoitteena on kuntien yhteisen henkilökohtaisen opastus- ja neuvontaverkoston rakentaminen pääkaupunkiseudulle. Alusta asti tavoitteena on myös ollut rakentaa sähköisten palvelujen rinnalle helposti lähestyttävät, matalan kynnyksen opastus- ja neuvontapalvelut. Hanke alkoi toukokuussa 2009 ja se päättyi vuoden 2011 lopussa.

Tarve kuntarajat ylittävistä palveluverkostosta on syntynyt käytännön työssä. Vuonna 2000 perustetusta Helsingin Itäkeskuksessa sijaitsevassa maahanmuuttajien neuvontapisteestä on vuosien varrella hakenut opastusta ja neuvontaa helsinkiläisten lisäksi asiakkaita niin Espoosta kuin Vantaalta. Espoossa neuvontatyön kokemuksia on myös kerääntynyt vuodesta

2001 toimineista monikulttuurisista toimintakeskuksista.

Hankkeen valmistelu heijastaa Suomeen ja pääkaupunkiseudulle ulkomailta muuttavien moninaistumista. Humanitäärisistä syistä tulleiden asiakkaiden opastuksesta ja neuvonnasta työ on laajentunut koskemaan myös työn, opiskelun tai perhesyiden takia maahan tulleita.

NEO-SEUTU hankkeen valmistelusta vastasi laaja kirjo eri kaupunkien hallintokuntia: Helsingissä maahanmuutto-osasto ja sosiaaliviraston maahanmuuttajien neuvontapiste, Espoossa sosiaali- ja terveystoimen maahanmuuttajapalvelut ja kaupungin keskushallinto sekä Otaniemen Kehitys Oy ja Vantaalla vapaa-ajan ja asukaspalveluiden toimiala.

Kaupunkien opastajat ja neuvojat

NEO-SEUTU on neljän osahankkeen, NEO-ESPOON, NEO-VANTAAN, NEO-OTANIEMEN ja NEO-HELSINGIN elävä verkosto.

Hyviä, laadukkaita ja asiakkaan tarpeita vastaavia opastus- ja neuvontapalveluja tuottavat osaavat työntekijät. NEO-SEUTU-hankkeessa on mukana sekä peruspalveluiden että maahanmuuttajien erityispalveluiden osaajia, yhteensä noin 60 työntekijää.

Espoossa ja Vantaalla opastuksen ja neuvonnan kehittämistyötä tekevät yhteispalvelupisteiden työntekijät peruspalveluissa yhdessä esimiestensä kanssa. Espoossa yhteispalvelupisteitä on kuusi ja Vantaalla kolme. Yhteispalvelupisteissä asiakas saa yleisneuvontaa kaupungin ja yhteistyökumppaneiden palveluista. Espoon yhteispalvelupisteillä on yhteispalvelusopimukset mm. Helsingin seudun liikenteen, Länsi-Uudenmaan poliisin ja Lippupalvelun kanssa. Vantaan yhteispalvelupisteillä on myös yhteispalvelusopimus Helsingin seudun liikenteen ja Itä-Uudenmaan poliisin kanssa. Lisäksi Vantaalla on yhteispalvelusopimukset mm. Vantaan maistraatin ja Pääkaupunkiseudun verotoimiston kanssa.

Tällä hetkellä asiakas saa yhteispalvelupisteissä palveluja suomeksi, ruotsiksi, englanniksi sekä satunnaisesti venäjäksi. Vuonna 2009 Espoon yhteispalvelupisteissä oli runsaat 140 000 asiakaskäyntiä ja Vantaalla runsaat 100 000.

NEO-hankkeen työn tavoitteena on vahvistaa työntekijöiden osaamista niin, että yhteispalvelupisteiden palvelusihteereillä on tieto maahantulon perusprosessista. Samalla he osaavat opastaa ulkomailta muuttaneen asiak-

kaan ja hänen mahdollisen perheensä oikealle palveluluukulle, kun asiakkaan kysymys ei selviä yhteispalvelupisteessä.

Helsingin maahanmuuttajien neuvontapiste ja Espoon uusi neuvontapiste Sellon kirjastossa yhteispalvelupalvelupisteen kupeessa edustavat ulkomailta tänne muuttaneille suunnattuja erityispalveluja.

Helsingin maahanmuuttajien neuvontapisteessä asiakas saa neuvontaa ja opastusta suomeksi, ruotsiksi, englanniksi, venäjäksi, somaliaksi, arabiaksi, kurdiksi, turkiksi ja bulgariaksi. Neuvontapisteellä on yhteispalvelusopimus maahanmuuttoviraston ja Helsingin maistraatin kanssa. Sopimukset monipuolistavat neuvontapisteen palveluvalikkoa. Vuoden 2011 alusta neuvontapiste siirtyy Helsingin kaupungintalolle ja muodostaa uuden opastus- ja neuvontayksikön kaikille helsinkiläisille tarkoitetun Virka-Infon kanssa.

Pääkaupunkiseudun opastus- ja neuvontatyön kehityksestä kertoo helsinkiläisten neuvontapisteen retki kaupungin hallintokunnasta toiseen. Maaliskuussa 2010 neuvontapiste siirtyi kaupunginvaltuuston päätöksellä sosiaalivirastosta kaupungin henkilöstökeskuksen maahanmuutto-osaston osaksi. Vuoden 2011 alussa matka jatkuu keskushallinnon hallintokeskuksen viestinnän osaksi.

NEO-Espoo on rakentanut hankkeen aikana uuden palvelukonseptin Sellon kirjastoon yhteispalvelupisteen viereen. Osa sosiaali- ja terveystoimen monikulttuurisista toimintakeskuksista on lakkautettu ja niiden tilalle käynnistyy syksyn aikana hallintokunnan neuvontapiste ulkomailta Espooseen muuttaville. Uudessa neuvontapisteessä palveluja saa usealla eri kielellä.

Otaniemen Kehitys Oy:n Otaniemen International Network tuo NEO-SEUTU-hankeeseen yksityisen sektorin toimijan ja sen osaamista. NEO-OTANIEMI on Otaniemen tutkijoiden, yritysten, opiskelijoiden ja heidän perheidensä asettautumispalveluiden tutkija. Se kirjaa ja kuvaa asiantuntijan tuloprosessia, paikallistaa ongelmakohdat ja etsii niihin ratkaisumallit. Opastus ja neuvonta tavoittavat asiakkaat kasvotusten Otaniemen Design Factoryn säännöllisillä aamiaisilla tai yhteisten retkien ja tapahtumien yhteydessä sekä sähköpostitse tai puhelimitse. Elävä, sosiaalinen verkosto helpottaa maailmalta muuttaneen asiantuntijan ja hänen perheensä juurtumista uuteen ympäristöön.

Rakentuuko pääkaupunkiseudulle yhteinen opastus- ja neuvontaverkosto?

Työ, perhe, asuminen, oleskeluluvat, opiskelu, liikkuminen, suomen kielen oppiminen, vapaa-aika ja toimeentulo ovat kaikki asioita, joista ihminen uudessa elämäntilanteessa uudessa maassa kaipaa tietoa. Opastuksen ja neuvonnan tarve kasvaa, kun palvelujärjestelmä on vieras ja kieli outo.

Mika Raunio visioi yhdessä kumppaniensa kanssa seudullisesta ”neuvontapistebändistä”. Siinä Helsingissä keskustassa on neuvontapiste, jossa erityisesti työperäiset maahanmuuttajat saavat vastauksia kysymyksiinsä. Raunion esittelemässä mallissa Espoo ja Vantaa kehittävät omat neuvontapisteensä. Uuden opastus- ja neuvontakonseptin suunnittelun pohjana ovat olemassa olevien neuvontapalvelujen kokemukset, niiden työntekijöiden osaaminen sekä nykyisten työkäytäntöjen analysointi. Työntekijöiden yhteinen koulutus luo perustan yhteiselle neuvontatyön mallille. (2009,160.)

Idut pääkaupunkiseudun yhteisestä opastus- ja neuvontaverkostosta ovat kasvamassa esiin. Verkosto ehkä näyttää erilaiselta kuin pari vuotta sitten tehdyssä visioinnissa.

Jo nyt monet kaupunkien opastusta ja neuvontatyötä tekevät ammatillaiset ovat yhteisissä työpajoissa analysoineet neuvontatyötään ja sen merkitystä ulkomailta tänne muuttaneelle. Työntekijät ovat myös yhdessä esimiestensä kanssa paikantaneet eri palvelutuottajien tehtävät opastuksen ja neuvonnan kokonaisuudessa. Yhteispalvelupisteissä ulkomailta tänne muuttaneelle kerrotaan, mistä hän löytää tarvitsemansa tiedon ja palvelun. Neuvontapalveluissa neuvojalla on enemmän aikaa etsiä asiakkaan kanssa oikea viranomainen ja tieto juuri hänen kysymykseensä tai ongelmaansa. Keskeistä opastus- ja neuvontatyössä on aina varmistaa tiedon oikeellisuus ja ohjaaminen oikean tiedon ääreen tai viranomaisen luo. Oikean tiedon antaminen asiakkaalle edellyttää myös ajan tasalla olevia työkaluja työntekijöille.

Ensi vuoden alussa Helsingin maahanmuuttajien neuvontapiste muuttaa Helsingin Itäkeskuksesta kauppatorin laidalle kaupungintalolle. Sen työntekijät vievät uuteen, kaikkia helsinkiläisiä asukkaita palvelemaan Virka-Infoon oman erityisosaamisensa maahanmuuttajan opastuksesta ja neuvonnasta. Espoossa aloittaa vielä syksyn aikana työnsä neuvontapiste, joka keskittyy ulkomailta kaupunkiin muuttaneiden kysymyksiin Sellon kir-

jastossa yhteistyössä yhteispalvelupisteiden kanssa. Kaikissa kaupungeissa yleisiä opastus- ja neuvontatyötä tekevien osaamista hiotaan ja vahvistetaan vastaamaan paremmin myös ulkomailta tänne muuttaneiden asiakkaiden tarpeita.

Yhteistyön lisääntymisestä huolimatta neuvonta- ja opastuskenttä on pääkaupunkiseudulla hajanainen ja hankevetoinen. Keskusteluun tuovat lisäväriä myös erilaiset näkemykset siitä, missä kohtaa palveluiden tulee olla integroituina peruspalveluihin ja missä asioissa tänne ulkomailta muuttanut tarvitsee erityispalveluja.

Suomen ja pääkaupunkiseudun uusin, 1990-luvun alussa alkanut maahanmuuttohistoria on lyhyt. Palveluiden hiominen vastaamaan uusia tarpeita on jatkuvaa. Opastus- ja neuvontatyön kehittäminen on osa tätä työtä. Työvoiman tarve ja vireillä oleva kotouttamislain uudistus tekevät työstä yhä merkityksellisempää. Pääkaupunkiseudulla yhteistä kehittämistyötä tehdään usealla eri hallinnon tasolla, ja NEO-SEUTU on osa tätä sitkeää perustyötä.

Lähteet

Raunio M, Pihlajamaa E, Carroll H (2009) Työmarkkinoiden kansainvälistymispalvelut: Ulkomaalaisen osaamisen kanava Suomen elinkeinoelämään, Helsingin kaupungin tietokeskus.



Asettautumispalveluista mallia muillekin

MARKKU HEIKKILÄ

Gateway-projektin tavoitteena on luoda malli työperusteiselle maahanmuutolle suomalaisten yritysten ja yhteisöjen avuksi ulkomaisen työvoiman rekrytointiin. Mallin yksi tärkeimmistä osa-alueista on asettautuminen. Miten työntekijä kotoutuu, kotiutuu ja integroituu suomalaiseen yhteiskunta- ja työelämään uudessa kotimaassaan?

Asettautumisen lähtökohta

Asettautumisen lähtökohtana on huolellinen perehtyminen työntekijän tarpeisiin, tavoitteisiin ja elämäntilanteeseen. Tämä perehtyminen alkaa jo lähtömaassa ja jatkuu tiiviinä yhteistyönä useita kuukausia maahanmuuton jälkeen. Tavoitteena on, että integroitunut maahanmuuttaja ei hylkää omaa kulttuuri-identiteettiään, vaan samalla kun hän osallistuu uuden asuinalueensa toimintaan, hän kokee kuuluvansa omaan etniseen ryhmäänsä – tuntematta tässä ristiriitaa. (Hallituksen maahanmuutto- ja pakolaispoliittinen ohjelma 1997; Kotouttamislaki 199.)

Työperusteisen maahanmuuttajan integroitumisessa on kaksi yhtä tärkeää asiakasta: työntekijä itse ja hänen työnantajansa. Uuteen kotimaahan sitoutumisen ja yleisen hyvinvoinnin kannalta vakaa työsuhde on yksi tärkeimmistä asioista. Aktiivisen vuorovaikutuksen pitää koskea myös työnantajaa, koska työperusteisen maahanmuuttajan asettautuminen on hänen itsensä ja työnantajansa aktiivisuuden varassa. Yhteiskunnan muilla perusteilla maahan muuttaneille järjestämä kielenopetus sekä useat neuvonta- ja ohjauspalvelut eivät koske työperusteista maahanmuuttajaa. Neuvonta ja ohjaus ovat välttämättömiä maahanmuuttajan itsensä aktivoimiseksi integroitumaan. Tukea pitää antaa oikeassa määrin ja siten, että kannustin säilyy eikä yksilö menetä omaa motivaatiotaan. Liiallinen tuki passivoi, ja mikäli

tukea taas annetaan liian vähän, ihminen turhautuu. Asettautuminen on parhaimmillaan maahanmuuttajan omaa aktiivista tietojen ja taitojen hankkimista, kouluttautumista sekä sosiaalista kanssakäymistä kantäväestön kanssa.

Asettautumissuunnitelmassa konkretisoidaan ne toimenpiteet, jotka auttavat maahanmuuttajaa hankkimaan tarvittavat tiedot ja taidot omaan aktiiviseen integroitumiseensa. Suunnitelman tulee sisältää yksilöllisiä ja räätälöityjä toimenpiteitä vastaamaan kunkin maahanmuuttajan omia tarpeita ja tavoitteita. Niissä tarvitaan entistä enemmän uudenlaisia, tehokkaita ratkaisuja. Neuvonnan, ohjauksen ja palvelujen tarve on suurinta maahanmuuton alkuvaiheessa. Kuitenkin, kun tarpeet ovat yksilöllisiä ja siten erilaisia, tiedon, neuvonnan ja ohjauksen tarpeet nousevat esiin muodossa tai toisessa hyvinkin eri vaiheissa. Joskus tietoa vain puuttuu, joskus se tulkitaan väärin ja joskus sen perusteella ei

”Asettautumissuunnitelmassa konkretisoidaan ne toimenpiteet, jotka auttavat maahanmuuttajaa hankkimaan tarvittavat tiedot ja taidot omaan aktiiviseen integroitumiseensa.”

MARKKU HEIKKILÄ

osata toimia oikein tai ei ollenkaan. Haasteita asettautumisen ohjelmille ja suunnitelmille siis riittää.

Asettautumisohjelmat

Asettautumisohjelmien ja -suunnitelmien kriittisimmäksi menestystekijäksi voidaan mainita vuorovaikutteinen keskustelu työntekijän kanssa asettautumisen osa-alueiden suunnittelemiseksi vastaamaan työntekijän yksilöllisiä tarpeita. Ne voivat liittyä asumiseen, harrastuksiin, vapaa-ajan viettoon, yleiseen viihtymiseen, sosiaalisen kanssakäymisen muotoihin, arkirutiineihin, entisen kotimaan viestintäyhteyksiin jne. Toinen kriittinen menestystekijä on verkostoyhteistyö kolmansien toimijoiden ja muiden palveluntuottajien kanssa. Ensimmäisenä listalla tulevat kunnalliset terveydenhoito- ja sosiaalipalvelut, liikunta ja urheilutoimi, nuorisotoimi, vapaa-aika ja sivistystoimi, erilaiset yhdistykset jne. Maahanmuuttajan mukana tule-

vista muista perheenjäsenistä riippuen tärkeitä kolmansia toimijoita ovat työvoimapalvelut, lasten päivähoito, varhais- ja perusopetus, muu opiskelu, kieliohjelmat, jatko-opiskelut jne. Muita osapuolia työperusteisten maahanmuuttajien asettautumisessa ovat paikkakunnan omat kotouttamisohjelmat, jotka voivat tarjota palvelusynergioita, koordinoitumahdollisuuksia sekä apua, tukea ja yhteistyötä. Maahanmuuttajayhdistyksistä löytyy vertaistukea ja erilaisista Suomi-seuroista ja yhdistyksistä mahdollisuuksia mitä moninaisimpiin aktivoiviin toimenpiteisiin.

Ennen maahanmuuttoa

Kotoutumistoimenpiteet aloitetaan jo ennen kuin maahanmuuttaja saapuu uuteen kotimaahansa. Ne liittyvät työntekijään, mutta monia asettautumisen alkuvaiheen toimintoja aloitetaan ja tehdään myös toisen ”asiakkaan” eli työnantajan kanssa. Gateway-projektilla on tässä pilotissa tärkeä osa työntekijän ja työnantajan välissä: saada näiden kahden osapuolen tarpeet ja tavoitteet täytymään. Työnantajan kanssa käydään tarkkaan läpi kielikoulutusta, osaamisen ja tutkintojen tunnustamisen prosesseja sekä perehdytystä tuleviin työtehtäviin. Yhtä tärkeitä neuvoteltavia ja sovittavia asioita ovat erilaiset työnantajan kustannus- ja muut velvoitteet, työsopimusasiat sekä mahdolliset muut työnantajaan liittyvät kotouttamis- ja asettautumistoimet. Listalla on edellisten lisäksi vielä keskustelut työyhteisön valmiuksista monikulttuurisuuteen sekä työyhteisön tukeminen valmennuksin ottamaan vastaan uudet monikulttuuriset työntekijät. Työntekijä on itse aloittanut kotimaassaan omat muutto- ja lähtövalmistelut, hankkinut vaadittavat mukaan otettavat dokumentit ja niiden viralliset jäljennökset. Oleellisia ovat opiskelu-, tutkinto- ja työtodistukset sekä tietysti passit ja passikopiot.

Maahanmuuton jälkeen

Gateway-projektin asettautumisen palvelut alkavat vastaanotosta lentokentällä ja jatkuvat työntekijän omaan, kalustettuun vuokra-asuntoon siirtymisellä. Matkalla jo otetaan tuntumaa suomalaiseen yhteiskuntaan liikenteessä ja muutamissa tärkeimmissä kaupoissa käymisellä ja tulevien päivien ohjelmaa läpikäymällä. Viranomaiskierros aloitetaan samana päivänä, jos

mahdollista, tai aikaisin seuraavana aamuna poliisin EU-kansalaisen oleskeluoikeuden rekisteröinnillä. Sitä seuraa maistraatti, josta ainakin pienemmillä paikkakunnilla henkilötunnuksen saa odottaessa. Verotoimistossakin kannattaa käydä saman tien. Edellä mainituissa virastoissa pärjää työnantajan esisopimuksella työsuhteen perusasioista, mutta Kela-kortin hakuprosessin liikkeelle saaminen edellyttää allekirjoitettua työ sopimusta.

Työsopimuksen tekemisen jälkeen prosessi vain kiihtyy. Kun ollaan työpaikalla, tutustutaan samalla kierroksella esimiehiin, tiloihin ja vastaantuleviin työkavereihin. Perusteellisempi perehdytys organisaatioon, omiin ja muiden työtehtäviin ja vastuisiin tapahtuu suunnitellun ohjelman mukaan tulevana päivinä. Toisena ja kolmantena päivänä jatkuvat viranomaiskäynnit ja tutustuminen muihin palveluihin, kauppoihin ja virastoihin. Näinä ja tulevana päivinä jatkuu myös intensiivinen omaan asuinpaikkakuntaan tutustuminen; lisää kauppoja, palveluita, kulttuuria, harrastuksia, vapaa-aikaa, yhdistyksiä, seuroja, järjestöjä jne. Kielitaito on yksi tärkeimmistä asioista työntekijän asettautumisessa uuteen yhteisöön. Kielen opiskelu jatkuu säännöllisenä ensimmäisestä kotoutumisviikosta alkaen.

Kotona on monenlaista neuvomista alkaen kodinkoneista, mahdollisista saunan kiukaista, lämminvesivaraajien säätämisestä ja energiatehokkaasta käytöstä aina sähkötaulun sulakkeisiin. Tärkeimpiä asioita heti ensimmäisenä päivänä on viestintäyhteyksien luominen kotimaahan jääneisiin perheenjäseniin ja ystäviin. Tämä tapahtuu parhaiten puhelinten ja Skype-yhteyksien avulla. Näiden jälkeen voidaan jo vähän hengähtää ja istahtaa yhteiseen pöytään käymään kehitys- ja palautekeskustelua. Alkuvaiheen yhteydenpito ja palaute puolin ja toisin on äärettömän tärkeää neuvonnan ja ohjauksen pysyttämiseksi oikeassa suunnassa. Tuki on arkielämän esteiden raivaamista ja asettautumisen edistämistä jokapäiväiseen elämään.

Kehittämistä riittää

Gateway-projektissa asettautuminen on yksi mallinnettavista prosesseista. Haasteena on, miten hahmottaa projektityöskentelyssä asettautumisen osuus työntekijän pitkässä matkassa kotimaan olosuhteista suomalaisen yhteiskuntaan, ja miten luoda pelisäännöt muihin prosesseihin, joihin asettautuminen liittyy. Tämä yhteistyö on jatkuvaa kehitystyötä projektin yhteisten ja asettautumisen hyvien käytäntöjen löytämisessä. Muita kehi-

tyskohteita asettautumisprosessissa ovat mm. riittävän ajan resursoiminen, kolmansien osapuolten verkoston luominen ja hyödyntäminen sekä työnantajan vastuuttaminen ja sitouttaminen työntekijänsä asettautumiseen.

Asettautumisen ohjelmat ja suunnitelmat ovat ainakin osaksi tehneet tehtävänsä silloin, kun maahan muuttanut työntekijä on sopeutunut omiin ympäristöihinsä siten, että hän voi ylläpitää ja kehittää omaa kulttuuriaan uuden kotimaansa yhteiskunnan ja työelämän vakiintuneiden käytäntöjen rinnalla aktiivisena, tasavertaisena ja täysarvoisena yhteisön jäsenenä.



YHTEENVETO – työperusteisen maahanmuuton hyvistä käytännöistä

HANNU-PEKKA HUTTUNEN JA SUVI ÄÄRILÄ

Välttämättömyys

Asiantuntijat näyttävät olevan yhtä mieltä siitä, että väestölliset tekijät tulevat aiheuttamaan meille huomattavan huoltosuhteen muutoksen aivan lähitulevaisuudessa. Ikäpyramidi on muotoutumassa vesiruukusta ns. tuhkaurnamalliksi. Suomessa tämä kehitys vaikuttaisi olevan nopeampaa ja syvempää kuin muualla Euroopassa. Ennusteiden mukaan julkinen talous tulee sekin kriisiytymään, kuten Matti Liukko edellä olevassa artikkelissaan laskelmillaan osoittaa. Toki aina löytyy toisinajattelijoita – kuten ilmaston muutosta koskevassa keskustelussakin – joiden mukaan ennusteet on laadittu väärin. Monilla heistä perusteena on ollut se, että talouden supistuminen vähentäisi myös työvoimantarvetta. Valtaosa tutkijoista kuitenkin on kallistunut sille kannalle, että työvoimasta tulee olemaan huomattava pula tulevana vuosikymmeninä.

Erilaisia ratkaisuja työvoimapulaan on esitetty. Yksi näistä on eläkeiän nosto ja työurien pidentäminen. Tulevaa vajetta näillä menetelmillä tuskin kovin paljon käytännössä voidaan korvata, semminkin kun eläkeiän noston vastustus on noussut jopa poliittisen liikehännän tasolle monissa Euroopan maissa.

Juuri tällä hetkellä elämme Suomessa jonkinlaista taitevaihetta taloudellisen laman ja orastavan nousun välillä. Työttömiä ja lomautettuja on edelleen paljon ja joillakin seuduin tilanne jopa on pahenemassa. Klassinen kohtaanto-ongelma on samaan aikaan todellisuutta: yrityksillä ja työnantajilla on vaikea saada rekrytoitua osaavaa väkeä sinne, missä sitä juuri nyt tarvittaisiin. Karkeistaen voitaisiin sanoa, että työttömät ovat vääriltä aloilta ja vielä asuvat väärissä paikoissa. Uudelleen kouluttamisella tai muunkoulutuksella ei ainakaan kovin nopeasti nykyisestä työttömien joukosta

saada kovin montaa kirurgia, hammaslääkärinä tai sairaanhoitajaa. Tosiasia on myös se, että on aloja, joille suomalaiset eivät enää ole kiinnostuneita hakeutumaan.

Historiasta tiedämme, että luonnollinen seuraus suurista väestöllisistä ja tuotannollisista mullistuksista on aina ollut muuttoliike ja siirtolaisuus. Suomikaan ei ole ollut syrjässä näistä tapahtumista, myös suomalaiset ovat turvautuneet tähän ratkaisuun leveämpää leipää hakiessaan. Monien kehittyneiden maiden hyvinvointi on toisaalta rakentunut työvoiman maahanmuuton varaan. Äärimmillään muuttoliike ja siirtolaisuus on jopa synnyttänyt uusia kansakuntia. Ihmisten mukana liikkuvat myös ajatukset ja niiden myötä syntyy uusia innovaatioita ja uutta taloudellista toimintaa. Siirtolaiset ovat myös suuri kuluttajaryhmä, jonka ostovoimalla kotoperäinen talous saa aina hyvää elvytystä.

Periaatetasolla työperusteinen maahanmuutto on määritelty Euroopan unionin perussopimuksissa, joiden mukaan tavaroiden, palveluiden ja työntekijöiden vapaa liikkuvuus yhteisössä on turvattava.

Valmius

Tässä kirjassa on pohdittu usealta eri kantilta Suomen ja suomalaisen yhteiskunnan valmiuksia työperusteisten maahanmuuttajien tänne houkuttelemiseksi, vastaanottamiseksi ja pidempiaikaiseksi sitouttamiseksi.

Puhuttaessa yhteiskuntamme valmiuksista yhdeksi merkittävimmäksi teemaksi nousee yhteiskuntamme ja työelämämme asenneilmapiiri. Jotta saamme houkuteltua ammattitaitoista työvoimaa maahan paikkaamaan vallitsevaa ja ennusteiden mukaan yhä kasvavaa työvoimapulaa, koko yhteiskunnan tulee osoittaa sekä vastaanottokykyä että –halua. Tällä hetkellä näyttää useiden tutkimusten ja selvitysten valossa siltä, että maamme asenneilmapiiri ulkomaalaistaustaisia henkilöitä kohtaan on kiristynyt, ja se näkyy myös aiheesta käytävässä yhteiskunnallisessa keskustelussa. Anna Simola pohtii tähän julkaisuun kirjoittamassaan artikkelissaan tätä keskustelua sekä syitä kiristyneeseen asenneilmapiiriin. Kaksi selittävää tekijää nousee yli muiden: talouden taantumajako ja siihen liittyvä työvoiman tarve –keskustelu, sekä maahanmuuttoon voimakkaan kielteisesti suhtautuneiden näkemysten nouseminen valtamediaan ja näiden ajatusten kannatus myös vanhojen puolueiden perinteisen kannattajakunnan keskuudessa.

Tämän hetkinen asenneilmapiirin kiristyminen on huolestuttavaa monessakin mielessä. Yksilöihin kohdistuvan syrjinnän ja rasmin olemassaolo ja lisääntyminen on yksiselitteisesti tuomittavaa. Tämän ohella eräs näkökulma asiaan on maamme kilpailukyky ja vetovoimaisuus kansainvälisesti liikuvan työvoiman tänne houkuttelemisen näkökulmasta. Sana kiirii nopeasti suusta suuhun sekä median välityksellä. Työn perässä muuttavat osaajat suuntaavat mieluummin maihin, joissa asenneilmapiiri on suvaitsevaisempi.

Avoimen ja suvaitsevaisen asenneilmapiirin lisäksi voidaan kysyä, mitä (työperusteiseen) maahanmuuttoon liittyvä valmius ja vastaanottokyky käytännössä tarkoittavat?

Ensinnäkin virallisten tuki- ja valvontajärjestelmien on oltava kunnossa. Hyvin toimivalla järjestelmällä tuetaan onnistunutta maahanmuuttoa ja työllistymistä ja estetään ilmiön mahdollisia haittapuolia, kuten työntekijöiden oikeuksien polkemista, harmaan talouden olemassaoloa ja äärimmillään esimerkiksi ihmiskauppaa.

Toimivasta järjestelmästä keskusteltaessa nousee esille myös julkisen ja yksityisen sektorin välinen yhteistyö. Tässä julkaisussa esitellään tuloksia kartoituksesta, jolla selvitettiin henkilöstöpalveluyritysten roolia työperusteisessa maahanmuutossa. Kartoituksen tuloksena selvisi, että henkilöstöpalveluyrityksillä on merkittävä rooli paitsi ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnissa, myös työperusteiseen rekrytointiin oleellisesti liittyvien asettautumis-, koulutus- ja perehdytyspalveluiden tarjonnassa. Toimivan palvelujärjestelmän kehittämisessä ja ylläpitämisessä on hyvä pohtia tehtävien järkevää jakotapaa. Rekrytointi- ja asettautumispalveluiden tuottamisessa julkisen ja yksityisen sektorin voimien yhdistäminen ja yhteistyön nivelkohden hiominen toimiviksi on ensiarvoisen tärkeää.

Keskusteltaessa yhteiskunnan ja työelämän valmiuksista ja vastaanotokyvystä, myös työntekijöitä palkkaavien yritysten ja organisaatioiden on oltava valmiita uudenlaisiin rekrytointitilanteisiin: työnantajien tulee olla valmiita erilaiseen henkilöstöinvestointiin, kuin mihin aiemmin on totuttu. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi rahallista ja ajallista panostusta ulkomailta palkattavan henkilön kielikoulutukseen ja suomalaisen työelämän pelisääntöihin perehdyttämiseen.

Työnantajilta, organisaatioiden henkilöstöhallinnoilta sekä työyhteisöiltä uusi tilanne vaatii myös monimuotoisuussilmälasiensa käyttöönottoa tai niiden uudelleenasettelua. Konkreettinen kehittämisalue monessa organi-

saatiossa on monimuotoisuuden johtaminen, ja siihen tarvitaan myös ulkopuolista tukea ja koulutusta.

Vastauksia

Työvoimaa ulkomailta haettaessa on selvítettävä monia kysymyksiä. Mistä heitä löytää, miten tietää heidän osaamisensa tason, millaista lisäkoulutusta he tarvitsevat, miten hoitaa käytännön järjestelyt lähtömaassa, mitä apua he tarvitsevat Suomeen tultuaan? Suuret yritykset ovat usein moni- ja ylikansallisia toiminnoiltaan ja niillä usein onkin omat sisäiset järjestelmänsä osaamisen kansainväliseen liikuttamiseen. Sen sijaan pienemmät ja keski-suuret yritykset joutuvat usein aloittamaan nollapistestä eivätkä ne useinkaan tiedä, mistä aloittaa ja kenen puoleen kääntyä. Viranomaispalvelut tuntuvat tässä asiassa olevan monen byrokraattisen mutkan takana. Uudenaan TL4-hankkeet lähtivät osaltaan etsimään ratkaisuja näihin haasteisiin. Osa hankkeista oli jatkoa aikaisemmalle kehittämistyölle ja nyt sille pohjalle rakennettiin systemaattisempia palveluprosessimalleja.

Hankkeiden kokemuksista nousee esille mm. työnantajälähtöisyyden korostuminen. Rekrytointitarpeet on ilmaistava mahdollisimman konkreettisesti. Toisaalta viisas yritys osaa varautua myös tulevaisuuteen, vaikka akuuttia työvoimantarvetta ei olisikaan tässä ja nyt. Huolellinen strategiapohdinta maksaa itsensä takaisin äkkiä iskeneessä työvoimapulassa, kun suuri tilaus on saatu eikä tarvittavia työntekijöitä näy mailla halmeilla. Työvoiman houkuttelu on osa yrityksen markkinointia ja siinäkin mielikuvilla on tärkeä osansa, ei vähiten siellä, missä Suomesta ei juuri mitään tiedetä ennestään.

On mielenkiintoista, että julkisen sektorin työnantajat ovat joutuneet ottamaan tämän haasteen vastaan jo nyt. Hoiva-alan akuutti työvoimapula on saanut pääkaupunkiseudun sairaanhoitoyksiköt osallistumaan Uudenaan TL4-hankkeiden partnereiksi ja ne ovat näin harjoitelleet yhdessä niiden kanssa rekrytointivalmiuksiaan. Julkisen sektorin ongelma on tietenkin resurssipula, sillä se ei pysty tehokkaasti ainakaan järjestelmällisesti operoimaan itse kentällä, uuden työvoiman lähtömaissa. Siinä se tarvitsee apua, pilotointivaiheessa eri projekteilta ja myöhemmin enemmän vaikkapa yksityisiltä henkilöstöpalveluyrityksiltä.

Rekrytinnin onnistumista edesauttaa tiivis yhteistyö lähtömaan kanssa.

Gateway-projektilla on hyviä kokemuksia lähtömaatoimiston perustamisesta ja Silta Suomeen –projektilla erinomaiset kokemukset kattavan yhteistyöverkoston luomisesta lähtömaassa.

Sujuvasti Suomeen –hanke kehitti toiminnassaan erityisen Polku-verkoston, joka koostuu pääkaupunkiseudun suurista kunnista. Verkosto jää elämään hankkeen päätyttyäkin. Verkosto antaa mahdollisuudet alueelliseen ennakkointiin, tarpeelliseen keskinäiseen keskusteluun ja ajatusten vaihtoon sekä myös henkilöstökoulutusten järjestämiseen esimerkiksi monimuotoisuusasioissa. Lopulta ulkomaisen työvoiman integroituminen tapahtuu työpaikkatasolla. Julkisen sektorin vastuu on osaltaan myös julkisen yhteiskunnallisen keskustelun ylläpitämisessä, onhan kyse myös veronmaksajien rahoista.

Useilla oppilaitoksilla on pitkä kokemus maahanmuuton tukipalveluiden tuottamisesta, erityisesti tietenkin kieli-, työelämä- ja ammattikoulutuksesta. Erinomainen esimerkki innovatiivisesta ja niin ikään normaalikäytännöön siirtyneestä tuotekehittämisestä on Amiedun hallinnoiman COFI-projektin työelämäsertifikaatti. Se on lanseerattu hyvin, sillä on oma selvä määritelyfunktionsa ja se on yksinkertaisesti hyvä tuote.

Yksi työperusteiseen maahanmuuttoon liittyvässä keskustelussa jatkuvasti esille nousema teema on työntekijöiden ”riittävä suomen kielen taito”. Kirsti Hujanen tuo artikkelissaan esille vastauksen tähän pohdintaan toteamalla, että kielitaito on aina nähtävä suhteessa johonkin tilanteeseen tai tehtävään. Riittävä kielitaito on määriteltävä työtehtävän mukaan, ja työnhakijan kielitaitoa on verrattava näihin ennalta määriteltyihin vaatimuksiin. Gateway-projektin kehittämä integroiva lähtömaakoulutus on räätälöity tulevan työnantajan kanssa yhteistyössä, ja näin tulevalle työntekijälle tarjottava suomen kielen opetus perustuu nimenomaan työtehtävän kannalta relevantin kielen oppimiseen. Tässä mallissa voidaan siis kurssin päättyessä testata, onko osallistuja saavuttanut riittävän suomen kielen tason nimenomaan sen työtehtävän kannalta, johon tulee kurssin päättyttyä työllistymään. Gateway-projektin mallissa lähtömaakoulutukseen osallistujille opetettava työelämä tietous perustuu sekin osittain tulevan työtehtävän kannalta olennaisiin asioihin. Myös INSITE-projektin henkilöstöpalveluyrityksille suunnatussa kartoituksessa vastaajat nostivat esille työntekijöiden kielitaidon arvioimisen puutteelliset työkalut. Näitä työkaluja tulee kehittää edelleen, ja työnantajan kanssa tehtävän kehittämistyön tulee lähteä kyseessä olevan työtehtävän edellyttämistä vaatimuksista.

Eräs työperusteisen maahanmuuton prosessin tärkeä vaihe on asettautuminen: ei riitä, että onnistutaan löytämään sopivia ja muuttohalukkaita henkilöitä, vaan on huolehdittava myös heidän asettautumisestaan. Vieraaseen maahan muuttaminen on aina suuri ratkaisu ja muutos ihmisen elämässä, ja siten jokaisella muuttajalla tulisi olla oikeus sujuvaan asettautumiseen. Hyvin hoidettu asettautuminen edesauttaa lukuisten kokemusten mukaan muuttajien kotoutumisessa sekä työpaikkaan integroitumisessa. Henkilö, joka viihtyy ympäristössään, tekee myös työnsä hyvin. Lisäksi hyvin hoidettu asettautuminen sitouttaa muuttajia Suomeen, ja varmistaa siten osaltaan sitä, että henkilö jää Suomeen pidemmäksi aikaa, tai jopa pysyvästi.

Tässä yhteydessä pohdittava kysymys on, mikä on julkisten palveluiden (valtion ja kunnan), työllistävän yrityksen, oppilaitosten ja henkilöstöpalveluyrityksen rooli asettautumispalveluiden järjestämisessä? Selvää on, että työvoimaa tarvitsevan ja palkkaavan yrityksen on oltava valmis osallistumaan ulkomailta rekrytoitavan uuden työntekijän asettautumispalveluiden kustantamiseen. Rekrytointipalveluyritykset taas ovat laajentaneet toimintaansa rekrytoinneista myös asettautumispalveluiden tarjoamiseen ja kehittävät näiden palveluiden tarjonnan osaamistaan edelleen. Erityisesti Suomeen muuton alkuvaiheessa korostuvat yleiset neuvonta- ja ohjauspalvelut, joiden järjestämisvastuu on pääasiassa kunnilla. NEO-SEUTU -hankkeessa on kehitetty pääkaupunkiseudun kaupunkien yhteistä neuvontapalvelukonseptia, sillä käytännön neuvontapalvelutyössä todettiin alueellisen yhteistyön tarve näiden palveluiden organisoimisessa. Lisäksi on huomioitava, että kuntien kotouttamispolitiikkaan liittyvissä ohjelmissa tulee jatkossa huomioida työperusteiset maahanmuuttajat entistä paremmin.

Julkisten palveluiden (valtion) tehtävänä on paitsi tiedottaa työn aloittamiseen ja asettautumiseen liittyvistä virallisista hoidettavista asioista (luvat ym.), myös ennen kaikkea kehittää omia palveluitaan siten, että ne vastaavat paremmin ulkomailta rekrytoivan työnantajan sekä työperusteisesti Suomeen muuttavan työntekijän tarpeita. Konkreettinen toimenpide-ehdotus onkin lisätä viranomaisten yhteispalvelupisteiden määrää ja palvelutarjontaa. Työ- ja elinkeinohallinnon tulee omalta osaltaan olla aktiivinen tämän ns. yhden luukun periaatteen kehittämisessä. Esimerkiksi Uudellamaalla toimii jo verohallinnon ja Kelan INTO-palvelupiste, johon työ- ja elinkeinohallinto voisi lähteä mukaan.

Asettautumispalveluiden lisäksi myös koko rekrytointiprosessin tueksi

tulee olla tarjolla julkisia työnantajapalveluita. Eurooppalainen työnvälitysverkosto EURES on tähän asti palvellut pääasiassa työnhakijoita, mutta Euroopan komission tekemän aloitteen mukaan EURESin tulisi jatkossa tarjota laajemmin palveluita myös työnantajille ulkomaisten rekrytointien tueksi sekä tiedottaa tarjottavista palveluista riittävästi. On kuitenkin huomioitava, että EURESin nykyresurssit eivät sellaisinaan riitä laajamittaiseen palveluiden kehittämiseen. Tämän vuoksi lähdetessä laajentamaan EURESin työnantajapalveluita, työ- ja elinkeinohallinnon tulisi huomioida lukuisissa ESR-hankkeissa jo kehitetyt palvelut sekä soveltaa niitä mahdollisuuksien mukaan osaksi pysyvää EURES-järjestelmää. EURES on kuitenkin vain eurooppalainen työnvälityspalvelu, joten tärkeää on tässä yhteydessä muistaa se, että kansainvälisiä rekrytointeja tehdään myös Euroopan ulkopuolelta, sekä Suomen lähialueilta (esim. Venäjältä) että kauempaa (esim. Aasiasta).

Tätä kirjoitettaessa kotouttamislain uudistus on käynnissä. Eräs tärkeä pohdittava teema on työvoimapolitiittisten palveluiden, esimerkiksi kielikoulutusten, avaaminen myös työperusteisille maahanmuuttajille, jolloin vastuu ulkomailta rekrytoitavien työntekijöiden suomen kielen koulutuksesta ei jäisi täysin työnantajan harteille, vaan kustannuksia voitaisiin ainakin osittain jakaa julkisen sektorin kanssa.

Työperusteisen maahanmuuton etiikasta

Hankekokonaisuuden piirissä käydyissä pohdinnoissa ja keskusteluissa tuli usein esille aihepiiri, joka liittyi ulkomaisen rekrytoinnin eettisiin ulottuvuuksiin. Onko oikein hankkia terveydenhoitoalan ammattilaisia maista, joilla itsellään on vaikeuksia ylläpitää omaa terveydenhoitojärjestelmäänsä? Voimmeko taata rekrytoitaville tarpeeksi hyvän elämän Suomessa? Kuinka pitkälle olemme vastuussa työpaikan säilymisestä Suomessa? Pitäisikö meidän antaa jotakin tilalle työvoimaa lähettävälle maille?

Samoja eettisiä kysymyksiä käsitellään epäilemättä työperusteisen maahanmuuton koko kentässä. Maailman terveysjärjestö WHO on piakkoin julkaisemassa omat ohjeensa ja Suomessa Henkilöstöpalveluyritysten liitto ry on sekin laatinut oman eettisen koodistonsa, johon sen jäsenyritykset sitoutuvat. Hankekokonaisuutemme projektit eivät vielä kovin suuressa määrin joutuneet käytännön tasolla kohtaamaan näitä kysymyksiä, koska tilanteesta johtuen ulkomainen rekrytointi ylipäänsä oli vähäistä.

Uudenmaan TL4-hankkeista Attraktiivinen Suomi lähestyi eettisiä kysymyksiä kompensoinnin käsitteen kautta. Kompensatio tarkoittaa – kuten Simo Mannila edellä toteaa – rekrytoinnin syvempää ymmärtämistä nimenomaan kahdenvälisenä yhteistyönä, joka ponnistaa yhteisistä intresseistä ja jossa molemmat osapuolet hyötyvät. Tämän tyyppinen vastavuoroisuus toimii parhaiten tietenkin instituutioiden tasolla, jolloin niiden hallinnollisiin rakenteisiin tukeutuen voidaan kehittää erilaisia yhteistyöohjelmia, harjoittelijavaihtoa jne. Yksinkertaisemman ja suoraviivaisemman täsmärekrytoinnin kohdalla eettiset kysymykset liikkuvat henkilökohtaisemmilla tasoilla. Rekrytoitavan on saatava mahdollisimman avointa tietoa (ja valmennusta) työstä ja olosuhteista, joihin hän on tulossa. Työnantajan on otettava luonnollisesti täysi vastuu siitä, että kaikki velvoitteet on hoidettu ja tullaan myös vastaisuudessa hoitamaan. Suomalaisen yhteiskunnan rooli on varmistaa ja taata, että kaikki sujuu lain kirjaimen ja sopimusten mukaisesti.

Suomalaisista kai maailmalla yleensä ajatellaan näiden olevan luotettavia ja pitävän sanansa. Tätä populääriä käsitystä epäilemättä kannattaa korostaa työperusteisen maahanmuuton kohdalla, myös ja nimenomaan vetovoimanäkökulmasta. Suomi ei ehkä kilpaile Euroopan muiden vastaavan tasoisten maiden kanssa ilmastollaan, palkkatasollaan ja maantieteellisellä saavutettavuudellaan, mutta hyvin toimiva, yksilön oikeuksia ja vapauksia kunnioittava, yhteisymmärrykseen pyrkivä demokraattinen kansalaisyhteiskunta saattaa olla se ratkaiseva tekijä.

Uudenmaan hankekokonaisuuden piirissä hahmoteltiin erityisen työkalun kehittämistä eettisten ulottuvuuksien kartoittamiseen eri rekrytointitilanteissa ja –vaiheissa (ns. aurinkomalli). Työkalun avulla, erilaisten kysymys/vastaussarjojen kautta työvoimaa ulkomailta suunnitteleva työnantaja voisi arvioida prosessistaan eräänlaisen ”rekrytointijalanjäljen” (vrt. hiilijalanjälki) ja mitoittaa rekrytointinsa sen mukaisesti. Mallin suunnittelua ei kuitenkaan ehditty viemään sen pitemmälle osan siihen osallistuneiden projektien päättäessä toimintansa, mutta toivottavasti sen kehittävä voidaan jatkaa uusin voimin rahoituskauden loppupuolen alkaessa.

Tärkeänä kaikki kuitenkin pitävät sitä, että myös eettistä keskustelua käydään tulevaisuuteen varautumista varten. Ennusteista päätellen tuo tulevaisuus – työvoimapula – on jo varsin lähellä.

Hanketoiminta organisaation kehittämistyön välineenä

Uudenmaan alueella on vuosina 2008-2010 kehitetty runsaasti työperusteisen maahanmuuton tukipalveluja, ja suuri osa tästä kehittämistyöstä on tehty ESR-rahoituksella. ESR:ää on käytetty juuri siihen mihin se on tarkoitettu: ”normaalitoiminnoista” poikkeavaan kehittämistyöhön, johon ei välttämättä olisi mahdollisuutta ilman ulkopuolista rahoitusta.

ESR:n kaltaisen ulkopuolisen rahoituksen hakeminen ja käyttö lähtee – tai sen tulisi lähteä – organisaatioissa aidoista kehittämistarpeista: on tunnistettu kehittämiskohtia, joita halutaan lähteä toteuttamaan, ja toteuttamisen avuksi haetaan sopivaa kehittämisrahaa. Tarpeet kirjataan yksityiskohtaiseen hankesuunnitelmaan, jossa eritellään hankkeen tavoite sekä konkreettiset toimenpiteet, tuotokset ja tulokset, joiden kautta toivottuun tavoitteeseen päästään. Hankesuunnitelmassa tärkeässä roolissa tulisi olla kuvaus siitä, miten hankkeen tulosten suunnitellaan jäävän elämään hankkeen päättymisen jälkeen sekä miten hankkeen tuloksia tullaan hyödyntämään.

Jotta hankkeen hakijaorganisaatio hyötyisi hankkeesta mahdollisimman paljon, on hankkeelle luotava toimiva toimintaympäristö. Mikäli hanke vastaa aidosti organisaation kehittämistarpeeseen, on selvää, että hanke on sidottu tiiviisti emo-organisaation strategiaan ja toimintaan, eikä toimi irrallisena satelliittina erillään organisaation muusta toiminnasta. Ideaalitulanteessa hankkeen ja emo-organisaation välillä on jatkuva toimiva keskusteluyhteys ja hankkeen etenemistä peilataan organisaatiossa säännöllisesti hankkeen alkuperäisiin – tai matkan varrella yhteisestä sopimuksesta muutettuihin – tavoitteisiin. INSITE-koordinaatiohankkeen aikana on nähty esimerkkejä sekä hyvin, että huonommin toimivista hankkeiden kytköksistä emo-organisaatioihin sekä hankkeiden tulosten hyödyntämisestä.

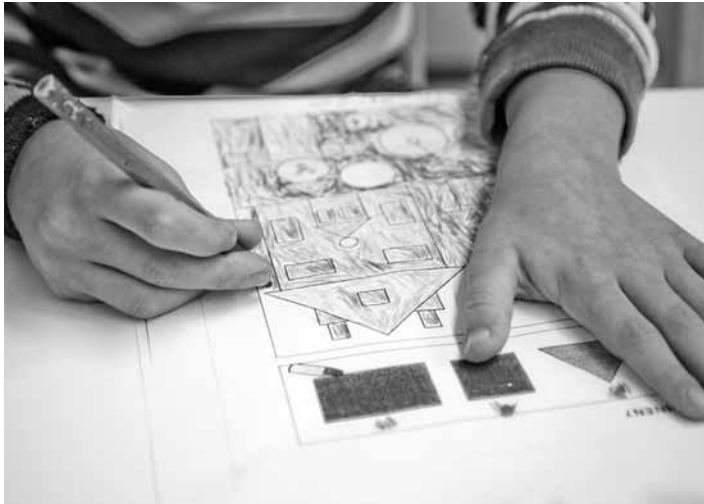
Yhteenvetona voitaneen todeta, että INSITE-hankkeen kokemusten mukaan paitsi hankkeiden emo-organisaatioiden, myös hankkeiden rahoittajien tulisi entistä enemmän kiinnittää huomiota hankesuunnitelmien tulokset-kohtaan sekä myös seurata tulosten saavuttamista. Onko tulokset kirjattu suunnitelmiin tarpeeksi konkreettisesti? Onko tulosten jatko hyödyntämiseen kiinnitetty suunnitelmassa tarpeeksi huomiota? Saavuttaako hanke sille asetetut tavoitteet ja missä määrin? Onko hankkeen

päätyessä selvää, miten emo-organisaatio tulee hyödyntämään saavutetuja tuloksia hankkeen päättymisen jälkeen?

Hankkeita ei toteuteta itse hanketoiminnan takia. Hankkeita ei myöskään toteuteta siksi, että saataisiin jaossa olevaa (ESR-)rahaa käytettyä tai hallinnollisia raportteja asianmukaisesti täytettyä. Hankkeita toteutetaan siksi, että ne mahdollistavat tarpeesta lähtevän kehittämistyön, ja hankkeen onnistuneisuutta tulisi mitata sillä, miten saavutetut tulokset vastaavat organisaation alkuperäistä kehittämistarvetta.

INSITE-hankkeen toimenpide-ehdotukset

Uudenmaan alueen ESR toimintalinja 4 -hankkeiden sekä näitä hankkeita koordinoineen INSITE-projektin kehittämistyössä on tunnistettu lukuisia kehittämiskohteita. Osa näistä kehittämiskohteista on tässä muotoiltu konkreettisiksi toimenpide-ehdotuksiksi. Toimenpide-ehdotuksia on suunnattu sekä ulkomailta työvoimaa rekrytoiville tai sitä suunnitteleville työnantajille, että työperusteisen maahanmuuton parissa työskenteleville viranomaisille.



Työnantajille

- Monimuotoisuuden johtamisen teemat tulee ottaa huomioon organisaatioiden strategisissa ja operationaalisissa henkilöstöjohtamisessa. Myös työyhteisöjen valmentamiseen tulee panostaa. Apuna voi käyttää lukuisia jo kehitettyjä ja olemassa olevia palveluita ja oppaita.
- Lähtömaahan liittyvä toiminta:
 - On luotava toimivat ja luotettavat verkostot lähtömaan viranomaisten, oppilaitosten, työnantajien sekä muiden vastaavien tahojen kanssa jotta varmistetaan toiminnan avoimuus sekä rekrytoinnin sujuvuus.
 - Rekrytoitaville työntekijöille on tarjottava suomen kielen koulutusta. Riittävä suomen kielen taidon taso on määriteltävä kulloiseenkin tilanteeseen ja työtehtävään liittyen.
 - Työelämä tietouden opettaminen on sisällytettävä rekrytoitavien perehdytykseen. Ei riitä, että työelämä tietous käsitellään kielikoulutuksen ohessa, vaan se on käsiteltävä omana erillisenä teemakokonaisuutenaan. Työelämä tietouden opettaminen on hyvä aloittaa jo lähtömaassa, jotta rekrytoitava saa todenmukaisen kuvan kohdemaan työelämästä.
 - Jo ennen rekrytointia on selvitettävä lähtömaan ammattitaitovaatimukset sekä niiden vastaavuus Suomen ammattitaitovaatimusten kanssa.
- Asettautumis palvelut tulee kytkeä tiiviisti osaksi rekrytointiprosessia.
- Rekrytoitavan työelämä taitoja osoittava työelämäsertifikaatti on tehtävä tunnetuksi ja sen käyttöä on laajennettava.
- Tulevaisuuteen varautumista varten on kehitettävä erilaisia vaihtoehtoisia uusien työntekijöiden perehdyttämismalleja ja mentorointi-ohjelmia yritysten omien tarpeiden mukaisesti ja liitettävä ne osaksi yritysten henkilöstöstrategioita.

Viranomaisille

- Työvoimatarvetta, väestönkehitystä sekä muuttoliikettä koskevaa ennakointia tulee jatkaa ja täsmentää. Työvoimatarpeen täsmentämiseksi tarvitaan määrällisen arvioinnin lisäksi myös laadullista arviointia, kuten esim. muutostrendien tärkeimpien arvioitujen vaikutusten sekä kehityskulkujen todennäköisyyksien selvittämistä.
- Työehtoihin, verotukseen, työsuojeluun ym. liittyviä valvontajärjestelmiä on kehitettävä. On lisättävä keinoja taistella harmaata taloutta vastaan sekä resursoida se asianmukaisesti.
- Asenneilmapiirin parantamiseksi viranomaisten on lisättävä tiedotusta ja annettava oikeaa tietoa (työperusteisesta) maahanmuutosta sekä siihen liittyvistä viranomaispalveluista. Viranomaisten on oltava entistä aloitteellisempia maahanmuuttoon liittyvässä keskustelussa.
- Institutionaalista yhteistyötä lähtö- ja kohdemaan välillä tulee kehittää. Tämä merkitsee pelkkää rekrytointia syvempää sitoutumista: menestyksellä rekrytointi edellyttää yhteisten intressien selvittämistä ja aitoa työtä niiden hyväksi. Toiminnan eettisyys ja tuloksellisuus kulkevat käsi kädessä.
- Henkilöstöpalveluyritysten ja työ- ja elinkeinohallinnon (sekä muiden asian parissa työskentelevien viranomaisten) yhteistyötä tulee lisätä. Yhteisessä kehittämistyössä tulisi selvittää palvelutarpeita, osapuolten rooleja ja työnjakoa työperusteiseen maahanmuuttoon liittyen.
- Viranomaisten ns. yhden luokun periaate pitää toteuttaa mahdollisuuksien mukaan. Neuvontapalvelut tulee olla helposti työn perässä muuttavien henkilöiden saatavilla henkilön asuinpaikkakunnasta riippumatta. Hyviä neuvontapalveluja on jo olemassa (mm. Infopankki, Finfo, Työlinjan venäjänkielinen cc-palvelu), mutta näitä tulee edelleen kehittää. Neuvontapalveluiden tulee palvella myös työnantajia, jotka järjestävät ulkomailta rekrytoituille työntekijöilleen asettautumispalveluja.
- EURESin tulisi jatkossa tarjota laajemmin palveluita myös työnantajille ulkomaisten rekrytointien tueksi sekä tiedottaa tarjottavista palveluista riittävästi. On kuitenkin huomioitava, että EURESin nykyresurssit eivät sellaisinaan riitä laajamittaiseen palveluiden kehittämiseen. Tämän vuoksi lähdeittäessä laajentamaan EURESin työnantajapalveluita, työ- ja elinkeinohallinnon tulisi huomioida lukuisissa ESR-hankkeissa jo kehi-



tetyt palvelut sekä soveltaa niitä mahdollisuuksien mukaan osaksi pysyvää EURES-järjestelmää.

- Alueellista työperusteisen maahanmuuton verkostoyhteistyötä tulee tukea ja kehittää.



An aerial photograph of a city, likely Helsinki, showing various buildings and a prominent curved structure. The image is overlaid with a semi-transparent yellow circle that covers most of the frame. The text 'Projektivaukset' is written in white, sans-serif font across the center of the yellow circle.

Projektivaukset

Maahanmuutto-ohjelmien tukirakenne MATTO

Tavoitteet

Maahanmuutto-ohjelmien tukirakenteen tehtävänä on yhdistää työvoiman maahanmuuton edistämisen kansallinen ja kansainvälinen ulottuvuus luomalla projektien ja lähimpien toimijoiden välinen tiivis yhteistyöverkosto. Tavoitteena on kehittää ja monipuolistaa ulkomaisille työntekijöille suunnattua opastusta, rakentaa ulkomaisten työntekijöiden rekrytointiverkosto Suomen ja muiden EU-maiden välille sekä parantaa Suomen vetovoimaisuutta ulkomaisten työntekijöiden silmissä.

Toimenpiteet

Projektin pääasiallisia toimenpiteitä ovat

- Suomeen saapuville työntekijöille suunnatun opastusjärjestelmän yhtenäistäminen ja päivittäminen
- ulkomailta rekrytoiville tai rekrytointeja suunnitteleville työnantajille suunnatun ohjeistuksen suunnittelu
- suomalaisesta työelämästä, elinolosuhteista ja tarjolla olevista työmahdollisuuksista tiedottavan työvoiman maahanmuuton vetovoimastrategian toteuttaminen
- ulkomaalaisille työntekijöille suunnatun suomen kielen ja kulttuuriorientaation opintokokonaisuuden luominen

Tulokset

- tieto ja osaaminen ulkomaisen työvoiman rekrytoinnista ja tulijoiden opastuksesta niin lähtömaassa kuin Suomessakin lisääntyy
- tieto Suomesta potentiaalisena maahanmuuton kohdemaana lisääntyy
- ulkomaista työvoimaa osataan rekrytoida kysyntää vastaavasti
- suomalaisilla työpaikoilla on paremmat valmiudet vastaanottaa ulkomaisia työntekijöitä
- ulkomaalaistaustaisilla työntekijöillä on tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta ja työelämästä

Toteuttajaorganisaatio

Sisäasiainministeriö, maahanmuutto-osasto

Toiminnassa ajalla

26.5.2008-31.12.2013

Projektihenkilöstö

Projektipäällikkö Tapani Kojonsaari
Projektsihteeri Hanna-Maria Hyttinen

Yhteystiedot

www.intermin.fi/matto



INSITE – työperusteisen maahanmuuton tukihanke

INSITE on koordinaatiohanke, jonka tehtävänä on koordinoita ESR-toimintalinja 4:n Uudellamaalla toimivia ESR-rahoitteisia hankkeita. INSITEN päämääränä on tiiviissä yhteistyössä sidosryhmien kanssa kasvattaa virallisten rekrytointikanavien ja julkisten palveluiden painoarvoa laillisen ja hyvin hallinnoidun työvoiman maahanmuuton edistämiseksi sekä Suomen veto-voiman parantamiseksi.

Tavoitteet

- kartoittaa ulkomaisen työvoiman rekrytointia Uudenmaan alueen näkökulmasta
- hakea toimintamalleja ulkomaisen työvoiman eettiseen rekrytointiin ja työyhteisöön integrointiin
- tiivistää yhteistyötä maahanmuuttohallinnon eri toimijoiden välillä tarjoamalla alueen työperäisen maahanmuuton toimijoille foorumi yhteistyöverkoston luomiseksi
- jalkauttaa ulkomaisen työvoiman rekrytointiin liittyviä tukitoimia ELY-keskusten erityisosaamisen piiriin
- tuoda esille työ- ja elinkeinohallinnon näkökulmaa ja hallinnonalan palvelutarjontaa työperusteiseen maahanmuuttoon liittyen

Toimenpiteet

- alueen muiden työperäiseen maahanmuuttoon liittyvien projektien koordinointi sekä projektien kartoitus- ja rekrytointiprosessien tukeminen esimerkiksi viestinnän, yhteistapaamisten ja workshop-tyyppisten koulutustilaisuuksien keinoin
- alueen hankekokonaisuuden kehittymisen seuraaminen viestinnän keinoin sekä osallistumalla hankkeiden tilaisuuksiin
- toimenpide-ehdotusten antaminen opastusjärjestelmän kehittämiseksi palveluiden kysynnän kasvua ennakoiden

Tulokset

- projektissa on kartoitettu ulkomaisen työvoiman rekrytointia Uudenmaan alueen näkökulmasta. Tämän kartoitustyön tuotoksena on syntynyt tämä julkaisu. Julkaisussa esitellään ulkomaisen työvoiman rekrytointin ja työyhteisöön integroinnin toimintamalleja. Julkaisun laajan levityksen myötä näitä toimintamalleja viedään eteenpäin viranomaisverkostossa.
- projekti on herätellyt keskustelua ulkomaisen rekrytointin eettisistä periaatteista yhteistyöverkostossa.
- projektin tuloksena Uudenmaan alueen ESR TL 4 –hankkeiden välille on syntynyt tiivistä yhteistyötä ja toimiva yhteistyöverkosto.
- projekti on yhteistyöverkostoissa tuonut esille työ- ja elinkeinohallinnon näkökulmaa ja hallinnonalan palvelutarjontaa työperusteiseen maahanmuuttoon liittyen mm. työskentelemällä tiiviissä yhteistyössä Eures-palveluiden kanssa. Insiten keräämiä projektien hyviä käytäntöjä/palveluja on viety Eures-palveluiden tietoon.

Toteuttajaorganisaatio

Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY-keskus)

Toiminnassa ajalla

1.5.2009 – 31.12.2010

Projektihenkilöstö

Hannu-Pekka Huttunen

Suvi Äärilä

Kaisa Korhonen

Yhteystiedot

<http://www.te-keskus.fi/Public/?nodeid=17064&area=7651&lang=1>

GATEWAY – portti suomalaisen yhteiskunnan jäseneksi

Gatewayn toteuttajat ovat Luksia Länsi-Uudenmaan aikuisopisto, Hyria koulu Oy ja Keski-Pohjanmaan aikuisopisto. Projektin tehtävänä on ratkoa tulevaisuuden työvoimapulaa ammattiosaajien työperusteisen maahanmuuton keinoin. Projektissa etsitään ja luodaan hyviä käytänteitä kansainvälisten ammattiosaajien rekrytointiin ja suomalaiseen yhteiskuntaan kotouttamiseen. Hyväksi havaittujen käytänteiden turvin yritykset ja yhteisöt saavat tulevaisuudessa ammattitaitoista työvoimaa sekä turvaavat toimintansa jatkuvuuden ja laajenemisen. Samalla ne saavat välineitä, joiden avulla johtaa monimuotoista työyhteisöä. Projektin verkostossa on lisäksi mukana laaja joukko toimijoita.

Projektin lopputuloksena on toimintamalli, joka helpottaa maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden rekrytointia ja kattaa koko rekrytointiprosessin lähtömaasta Suomeen.

Työvoimaa tarpeeseen

Miksi aikuisoppilaitosten johto on halunnut panostaa työperusteisen maahanmuuton toimintamallin kehittämiseen? Aikuiskoulutuskeskusten perustehtävä on tarjota elinkeinoelämän tarpeisiin pätevää ja osaavaa työvoimaa. Eläköitymisen myötä työvoiman tarve tulee kasvamaan, mutta työvoiman tarjonta vähenee jatkuvasti ikäluokkien pienentyessä. Suomi ei tule selviytymään ilman erilaisia, uusia, huolella testattuja ratkaisumalleja. Työvoimatarpeen ratkaisemiseen ei riitä yksi tai kaksi keinoa, vaan tarvitaan laaja keinovalikoima sekä yhteiskunnan eri osapuolten ennakkoluulotonta yhteistyötä.

EU:n sisämarkkina-alueella kyse on työvoiman liikkuvuudesta, jonka määrä täyttää molempien maiden akuutteja tarpeita. Kun toisessa EU-maassa on koulutettua työvoimaa vailla työtä ja toisessa työvoimapulaa, on tärkeä kehittää testattuja toimintamalleja tukemaan EU-maiden välistä liikkuvuutta.

Haasteena luvat ja käsitykset osaamisesta

Työperusteisen maahanmuuttajan eteen tulee tilanteita, joissa tarvitaan kipeästi erilaisia neuvontapalveluja. Työsopimuksen solmiminen voi olla kiperistä tilanteista ensimmäinen, jos työnantajan tietojärjestelmät ja vaikiintuneet rekrytointikäytännöt eivät salli työsopimuksen laatimista ilman henkilötunnusta. Suomalaisen henkilötunnuksen saaminen taas vaatii työperusteiselta maahanmuuttajalta työsopimuksen.

Bulgariaan perustettiin maatoimisto

Gateway-projektin yhteistyökumppaneina ovat itäisen Euroopan uudet EU-jäsenmaat. Toiminta on pilotoitu Bulgariassa, jossa kumppanina on Bulgarian keskuskauppakamari BCCI. Yhteistyössä keskuskauppakamarin kanssa Gateway-projekti on perustanut Sofiaan maatoimiston, joka tarjoaa toiminnan tueksi keskuskauppakamarin valtakunnallisen oppilaitos- ja kontaktiverkoston (NCVT) sekä lähtömaavalmennuksissa tarvittavan infrastruktuurin.

Ulkomaalaista apua työpaikalle – mahdollisimman sujuvasti

Tukitoimina työperusteisesti muuttaneelle työntekijälle ja hänen uudelle työorganisaatiolleen Gateway järjestää valmennusta sekä lähtömaassa että Suomessa. Lähtömaassa valmennukseen valituille tarjotaan kolmen kuukauden pituinen kieli-, kulttuuri- ja työelämäkoulutusjakso, jonka lisäksi suomenkielen koulutus jatkuu Suomessa. Gatewayn toteuttajat etsivät myös erilaisia vaihtoehtoja lisäkoulutukseen, mikäli ammattitaitoa on tarve täydentää. Tässä suhteessa suurta hyötyä on siitä, että projektin kolme eri osapuolta ovat nimenomaan aikuiskoulutuksen kontaktiverkoston omaavia oppilaitoksia.

GATEWAY-projektin toimijat

Päivi Jylli	projektipäällikkö	Luksia aikuisopisto
Kaisa-Leena Ahlroth	alueprojektipäällikkö	Keski-Pohjanmaan alue Keski-Pohjanmaan aikuisopisto
Veli-Pekka Moisalo	alueprojektipäällikkö	Pohjois-Uudenmaan alue Hyria koulutus Oy
Kari Hakola	projektikoordinaattori (Sofia)	Hyria koulutus Oy
Markku Heikkilä	alueprojektipäällikkö	Länsi-Uudenmaan alue Luksia aikuisopisto
Aurora Vasama	koulutuskoordinaattori	Luksia aikuisopisto
Sirpa Joutsen-Jahnsson	projektisihteeri	Luksia aikuisopisto
Tarja Dejanova	kouluttaja / tulkki	Luksia aikuisopisto
Tuija Hannula	kouluttaja / suomen kieli	Luksia aikuisopisto
Seija Kemppainen	kouluttaja / kulttuuri ja työelämä	Luksia aikuisopisto
Päivi Korkea-aho	tiedottaja / julkaisutyöryhmän jäsen	Luksia aikuisopisto
Katja Lehtonen	kouluttaja / asiantuntija	terveydenhuoltoala Hyria koulutus Oy
Minna Mansikkala	kouluttaja / suomen kieli	Luksia aikuisopisto
Tanja Sandberg	kouluttaja / kulttuuri ja työelämä	Axxell Oy

Aikaisemmin Gateway-projektissa toimineita:

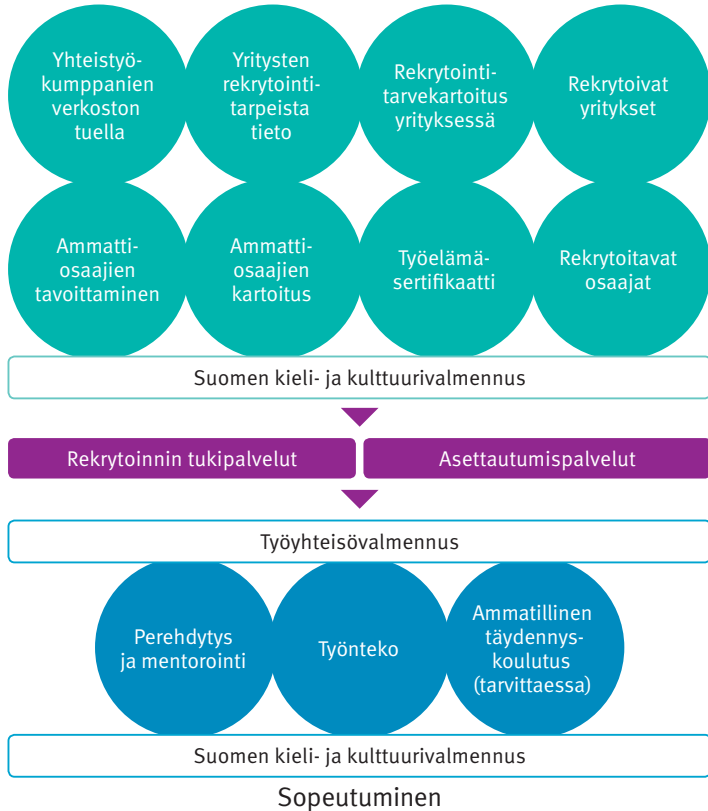
Antti Haasto	alueprojektipäällikkö	Innofocus
Irma Hoppania	projektisihteeri	Innofocus
Päivi Kursukangas	projektisihteeri	Innofocus
Anu Hakola	kouluttaja	Axxell Oy
Raisa Koso	projektityöntekijä	Innofocus

Projektia rahoittavat muun muassa Euroopan sosiaalirahasto ja Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus.

Projektin kesto

1.10.2008 – 31.3.2011.

Gatewayn tulos: eettisiä periaatteita noudattava toimintamalli työperusteiseen maahanmuuttoon



COFI (Coping with Finns)

Projektilla haetaan ratkaisua rakennus- ja kiinteistöalan sekä teknologia- ja hoiva-alan työvoimapulaan. Projektin avulla pyritään luomaan oppilaitosten, yritysten, viranomaisten ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa yhteistyössä työperustaista maahanmuuttoa edistäviä toimintamalleja. Keskiössä on työvoiman saannin lisäksi maiden välisen liikkuvuuden tukeminen, maiden välisten oppilaitosverkostojen luominen, osaamisen kartoitukseen liittyvien haasteiden tarkastelu ja ratkaisumallien luominen, maahanmuuttajatyöntekijöiden työssäviihtymisen näkökulma ja sitä kautta työhyvinvoinnin kysymykset.

Projekti rakentuu viiden kehitettävän osa-alueen ympärille:

- 1) Testauskeskus on suomalaisten ja lähtömaan toimijoiden (lähinnä aikuisoppilaitosten kanssa) yhdessä rakentama toimintamalli, jonka avulla tehdään ammattitaidon kartoitusta. Osaamisen kartoitus on välttämätön. Maasta toiseen muuttaville - ammattitaitoa voi kartoituksen avulla päivittää. Se palvelee myös eri maiden työnantajia – osaaminen konkretisoituu ja näin voidaan paremmin arvioida ammattitaitoa ja sitä millaisiin töihin taidot soveltuvat ja millaista lisäkoulutusta tarvitaan.
- 2) Työelämäsertifikaatti on väline, jolla opitaan ja todennetaan suomalaisen työeläinsäädännön perusasioiden ja suomalaisen työelämän pelisääntöjen tuntemus. Se palvelee Suomeen töihin tulevia - työelämän oikeudet ja velvollisuudet tutuksi. Samalla se toimii työnantajille osoituksena siitä, että lainsäädäntö on ulkomailta töihin Suomeen tulevalle tuttu (apu perehdytykseen). Sertifikaatista tehdään kieliversioita. Sertifikaatti on omakielistä yhteiskuntaan ja työelämään perehdytystä.
- 3) Suomen kielen opetusmallien kehittäminen lähtömaassa. Projektissa luodaan työpaikalla selviytymisen kynnystason suomen kielen opetusmalli (verkko- ja multimediainformaatio), joka tukee muuttajia suomalaisen yhteiskuntaan ja työelämään sopeutumisessa, alkaen jo lähtömaasta.

4) Työssäviihtymisen mallin kehittäminen sosiaali- ja terveydenhoitoalalle. Yritysten ja kolmannen sektorin ja muiden toimijoiden kanssa kehitetään toimintamalleja, jotka helpottavat muuttajien työssäviihtymistä sekä sopeutumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Luodaan ja tehdään näkyväksi verkostoja, jotka voivat olla muuttajien ja työpaikkojen tukena ulkomaisten työntekijöiden maassa ja töissä viihtymisen lisäämiseksi. Työssäviihtymisen kysymyksiä pyritään ratkomaan ”työpaikan seinät” ylittävillä verkostoja hyödyntävillä ratkaisuilla.

- **Palveluja työnantajille.** Kehitetään sellaisia koulutus- yms. palveluja, joita suomalaiset yritykset tarvitsevat suunnitellessaan ulkomailta rekrytointia.
- **Palveluja maahan muuttavalle.** Kehitetään sellaisia palveluja, joiden avulla uuteen maahan sopeutuminen helpottuu ja ympäristön hallinta kasvaa.
- **Palveluja maasta muuttavalla.** Kehitetään toisen asteen ammatillisen aikuiskoulutuksen kentän opiskelijavaihtoa, jonka avulla työharjoittelu ulkomailla helpottuu.

Toteuttajaorganisaatio:

Amiedu

Toiminta-aika 2008-2011

Projektihenkilöstö:

Projektipäällikkö Marja Kaikkonen

Projektiasistentti Anni Järviaho

sekä Amiedun Teknologiateollisuuden, Kiinteistö- ja rakennusteollisuuden, Hyvinvointi, Henkilöstövalmennuksen ja kaupan osaamiskeskusten asiantuntijat

Tietoa projektista:

<http://www.amiedu.net/cofi/>

Baltian ketju

Baltian ketju on kehittämishanke, jossa rakennetaan ja pilotoidaan jatkossa rekrytointikanavana ja oppimis- ja kehittämisfoorumina toimiva kokonaisuus.

Projektin tavoitteena on rakentaa verkkopalvelu, joka

- tarjoaa Keski-Uudenmaan yrityksille ja kunnille mahdollisuuden rekrytoida osaavaa työvoimaa Virossa
- luo virolaisille työnhakijoille mahdollisuuksia työllistyä Suomeen

Projektin toimenpiteisiin kuuluu verkkopalvelun suunnittelu, verkkopalvelun toteutus sekä käyttöönotto ja arviointi.

Työnantajalle projekti tarjoaa mahdollisuuden osaavan, ammatillisesti koulutetun ja kielitaitoisen työvoiman saantiin lähitulevaisuudessa ja erityisesti aloilla, joilla on työvoimapulaa. Rakennettavan verkoston ja verkkopalvelun puitteissa yrityksen voivat luoda suoria yhteyksiä työnhakijoihin ja laajentaa kansainvälistä kontaktiverkostoaan. Oppilaitosyhteistyön avulla mahdollistuu täsmäkoulutettu rekrytointi. Kansainvälinen rekrytointi kartuttaa myös yrityksen kieli- ja kulttuuripääomaa.

Työnhakijoille projekti tarjoaa oppimisympäristön luoman mahdollisuuden itsensä tavoitteelliseen ammatilliseen kehittämiseen, suomen kielen perustaitojen hankkimiseen ja suomalaisiin työnantajiin ja työllistyä omalle ammattialalleen Suomeen.

Toteuttajaorganisaatio

Keski-Uudenmaan kehittämiskeskus Keuke ja Johtamisvoima

Projektin toteutusaika

1.12.2008-30.4.2010

Attraktiivinen Suomi – terveydenhuollon osaajien liikkuvuuden edistäminen

Projektin tavoitteet

Tutkimusten mukaan kansalliset resurssit eivät takaa terveydenhuollon työvoiman riittävyttä tulevaisuudessa. Projektin tavoitteena on osaltaan tukea terveydenhuollon palvelutason parantamista Uudenmaan alueella kehittämällä työperusteisen maahanmuuton mekanismeja ja lisäämällä Suomen houkuttelevuutta vaihtoehtoisena työskentelymaana EU:n terveydenhuollon ammattilaisille, erityisesti sairaanhoitajille.

Toimenpiteet

Työvoimatarpeita koskevan ennakkoinnin kehittäminen

- Resurssien ja osaamisen kartoitus yhteistyömaissa
- Työvoiman liikkuvuutta tukevan kumppanuusverkoston luominen Suomen ja yhteistyömaiden välillä
- Kompensaatiomahdollisuuksien kehittäminen Suomen ja lähtömaiden välille

Tulokset

- Sellaisen toimintamallin luominen, joka mahdollistaa Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirille (HUS) ja Hgin kaupungille niiden omista tarpeista lähtevän työvoiman eettisen rekrytoinnin EU maista.

Toteuttajaorganisaatio

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos /THL) yhteistyössä HUS:n ja Helsingin kaupungin kanssa.

Toiminnassa ajalla

1.10.2008-31.12.2010

Projektihenkilöstö

Projektipäällikkö Ulla Parviainen,
Kehittämispäällikkö Simo Mannila,
Projektiassistentti Raija Sillanpää,
Projektin tiedottajat Sanna Vesikansa ja Mirja Karlsson

Yhteystiedot

THL kansainvälisten asian yksikkö
Ulla Parviainen, puh: 020 610 7036
PL 30, 00271 Helsinki

<http://idc.stakes.fi/FI/projektit/Attraktiivinen.htm>



Silta Suomeen – ratkaisu työvoimapulaan

Tavoitteet

Silta Suomen -projektin tehtävänä on hakea ratkaisua kuljetus- ja logistiikka-alan työvoimapulaan, parantaa alan työmarkkinoiden toimivuutta edistämällä työperäistä maahanmuuttoa ja täydentää Suomeen muuttavien työntekijöiden ammatti- ja kielitaitoa työvoimatarpeen edellyttämällä tavalla.

Projektin tavoitteena on luoda uusi toimintamalli ammattitaitoisen, motivoituneen ja juuri työnantajan tarpeisiin sopivan henkilökunnan saamiseksi ja varmistamiseksi logistiikka- ja kuljetus-alalle Baltian maista nyt ja tulevaisuudessa. Projekti pyrkii kehittämään maahan muuttavia työntekijöitä kokonaisvaltaisesti huomioiden esim. kielen, kulttuurin, työtavat ja alan ammattitaidon. Tavoitteena luotavassa toimintamallissa on myös palvella työntekijöitä ja -antajia rekrytointivaiheesta aina jatkokoulutukseen saakka.

Toimenpiteet

Projektin kohderyhmänä ovat Viron, Latvian, Liettuan ja Puolan työikäiset, jo jonkin verran työkokemusta omaavat naiset ja miehet, jotka haluavat muuttaa perheineen Suomeen työskentelmään kuljetus- ja logistiikka-alalle. Kohderyhmällä voi, mutta välttämättä ei pidä vielä olla alan kokemusta tai suomen kielen taitoa.

Rekrytoivien yritysten valmiuksia vastaanottaa ulkomailta saapuva työntekijä parannetaan järjestämällä kustakin yrityksestä 1-2 henkilölle päivän kestävä koulutus, jonka aikana käsitellään ulkomailta rekrytointia, maahanmuuttajan tukemista, maahanmuuttajan työskentelyn vaikutusta yrityksen toimintaan, maahanmuuttajan kotouttamista, asenteiden muokkausta sekä työhön tulevan asemaa, hänen velvollisuuksiaan, asiaa koskevaa lainsäädäntöä, verotusta ja verotus- sekä sosiaaliturva-asioita.

Suomeen töihin haluavat haastatellaan lähtömaissa – ensin tavataan ehdokkaat alustavasti, ja ennen valintaa rekrytoivat yritykset saavat mahdollisuuden tavata kandidaatteja ja kertoa heille yrityksestään sekä tarjolla olevista työmahdollisuuksista.

Projektiin valituille tehdään henkilökohtainen opintosuunnitelma, joka lähtee kunkin hakijan taustasta, koulutuksesta ja kokemuksesta sekä tule-

van työnantajan tarjoaman työn asettamista vaatimuksista. Keskimäärin projektiin osallistuva suorittaa 30 koulutuspäivää lähtömaassaan ja 10 koulutuspäivää kohdemaassa, siis Suomessa.

Projektilla on oma portaali, jonka keskeinen tehtävä on tarjota sekä työntekijälle että työnantajalle linkkien kautta keskeistä hyödyllistä tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta.

Tulokset

Silta Suomeen-projekti ei ole toistaiseksi päässyt toteuttamaan rekrytointeja johtuen Suomen huonosta työmarkkinatilanteesta, mutta syksyllä 2010 tilanne on jonkin verran helpottunut ja joitain kiinnostuneita yrityksiä olemme onnistuneet saamaan mukaan.

Silta Suomeen –projekti on onnistunut luomaan kattavan verkoston Virossa, Latviassa, Liettuassa ja Puolassa alan viranomaisten ja koulutuspalveluja tarjoavien yritysten keskuudessa. Olemme kokeilleet menestyksellä erilaisia mahdollisuuksia etsiä työntekijäehdokkaita: oman organisaation voimin (Viro, n. 450 ehdokasta, joista n. 70 valittiin eteenpäin projektiin) ja Euresin sekä paikallisen työvoimahallinnon kanssa yhteistyössä toimien (Latvia: 30 potentiaalista työntekijäehdokasta). Olemme selvittäneet alan viranomaisverkosta ja saaneet lähtömaiden kuljetus- ja logistiikka-alan koulutuksesta vastaavilta viranomaisilta tiedot lähtömaissa koulutusta koskevista lainsäädännöistä sekä tutustuneet kuljetus- ja logistiikka-alan koulutuspalveluihin Virossa, Latviassa, Liettuassa ja Puolassa.

Toteuttajaorganisaatio

GLi Logistics Oy, joka tarjoaa Suomessa kuljetus- ja logistiikka-alan koulutus-, kehittämis-, konsultointi- ja projektipalveluita.

Toiminnassa ajalla

1.5.2009-31.12.2010



Projektihenkilöstö

Vesa Koivula – projektista vastaava

Juha Nevalainen – projektipäällikkö

Timo Korhonen – Baltian ja Puolan koordinaattori

Anna-Maria Gorislovskaja

Yhteystiedot

GLi Logistics Oy, Ludviginkatu 3-5 A, 00130 Helsinki

www.siltasuomeen.fi

Sujuvasti suomalaiseen työelämään

Sujuvasti suomalaiseen työelämään -projektin tavoitteena on ollut kehittää Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupunkien sekä Seure Henkilöstöpalveluiden ulkomaalaisten ja ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden rekrytointia. Projekti on neuvonut rekrytoijia Suomeen muuttavan työntekijän rekrytoinnin erityispiirteissä ja Suomeen muuttavia työntekijöitä Suomessa työskentelyyn ja elämiseen liittyvissä käytännön kysymyksissä.

Suomeen muuttaneille työntekijöille projekti on tarjonnut asettautumispalveluja face to face -palvelupisteessä, johon sekä työnantajat että työntekijät ovat voineet olla yhteydessä. Projektissa on varauduttu tulevaisuudessa kasvavaan työvoimapulaan kehittämällä kansainvälisten rekrytointien osaamista.

Projekti on tehnyt ulkomaalaisten rekrytointia ja monimuotoista rekrytointiprosessia käsittelevän verkkosivuston, joka on työnantajien käytettävissä myös projektin jälkeen. Sivuja päivittää jatkossa Seure Henkilöstöpalvelut. Suomeen asettautumisen tueksi on tehty toimintaohje, joka on työnantajan apuna hänen rekrytoidessaan työntekijöitä ulkomailta.

Projektin toimintaa jatkaa Polku-verkosto, johon on valittu jokaisesta kumppaniorganisaatiosta 4-8 henkilöstöhallinnon ja rekrytoinnin asiantuntijaa. Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupunkien sekä Seure Henkilöstöpalveluiden yhteisen Polku-verkoston tavoitteena on edistää ulkomaalaisten ja ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden rekrytoitumista verkostossa mukana olevien organisaatioiden palvelukseen. Verkostossa tarkastellaan organisaation olemassa olevia rekrytointiprosesseja monimuotoisuuden viitekehyksestä ja erityisesti etnisen monimuotoisuuden näkökulmasta. Polku-verkosto jatkaa projektissa aloitettua kansainvälisiin rekrytointeihin varautumista.

Projektin toteuttajaorganisaatio on Seure Henkilöstöpalvelut ja kumppaneita ovat Helsinki, Espoo ja Vantaa. Sujuvasti suomalaiseen työelämään -projekti kestää vuoden 2010 loppuun. Se on Euroopan sosiaalirahaston ja kumppanikaupunkien rahoittama.

Lisätiedot hankkeesta:

www.seure.fi/polku

Projektihenkilöstö

Eeva Oinonen
projektipäällikkö
Mari Salo
projektityöntekijä

www.seure.fi/polku

www.seure.fi

www.hel.fi

www.espool.fi

www.vantaa.fi



NEO-SEUTU

Hankkeessa on neljä osahanketta, jotka muodostavat NEO – SEUTU kokonaisuuden:

- NEO - ESPOO
- NEO - VANTAA
- NEO – OTANIEMI sekä
- NEO - HELSINKI

Tavoitteet

Pääkaupunkiseudun kunnilla on hyvä maahanmuuttajien henkilökohtaisen opastuksen ja neuvonnan verkosto - eri neuvojat opastavat ja antavat oikeaa tietoa oikeassa paikassa oikeaan aikaan.

- Seudun kuntien, Helsingin, Espoon ja Vantaan opastus-, neuvonta- ja ohjauspalveluilla on yhteinen määrittäminen työnsisällöstä ja laatuvaatimuksesta, ja pääkaupunkiseudun eri kuntien asukkaat saavat tasavertaisesti laadukkaita opastus-, neuvonta ja ohjauspalveluja.
- Asiakaspalvelijoilla on riittävä osaaminen (työkalut, tieto ja taidot).
- Toimijat tuntevat toisensa ja osaavat tarvittaessa opastaa ja neuvoa asiakkaan oikean tiedon lähteelle.
- Fyysinen ympäristö – helposti tavoitettavat neuvontapaikat, ei projektin keinoin vaikutettavissa!
- Otaniemen asettautumispalvelut ja sosiaaliset verkostot tunnetaan

Toimenpiteet

- käsite- ja roolimäärittely
- työpajat ja infot eri teemoista työntekijöiden ja esimiesten kanssa – yhteisen osaamisen vahvistaminen
- varmistetaan oikea tieto ja laadukkaat työvälineet opastajille ja neuvojille
- tiedotetaan neuvojille olemassa olevista opastus- ja neuvontapalveluista
- opintomatkat kotimaassa ja ulkomailla
- Otaniemi, sosiaalisten verkostojen rakentaminen sekä palveluprosessin kuvaaminen

Tulokset

- Pääkaupunkiseudun kunnilla (Helsinki, Espoo, Vantaa) on pohja yhteiselle visiolle ulkomailta muuttaneiden henkilökohtaisesta opastuksesta ja neuvonnasta pääkaupunkiseudulla.
- Uudet työmallit (esimerkiksi Espoon uusi neuvontapiste, Helsingin uusi opastus- ja neuvontakonsepti) ovat toiminnassa.
- Hankkeen toimijoilla on palvelulupaukset ulkomailta muuttaneiden opastuksesta ja neuvonnasta.
- Otaniemessä keskeiset palveluprosessit on kuvattu ja tuotteistettu, sosiaalinen verkosto toimii ja Otaniemen International Network on laajentunut.

Toteuttajaorganisaatio

HELSINGIN KAUPUNKI

maahanmuuttajien neuvontapiste ja hankkeen vetovastuu

- 01.05.2009 – 24.3.2010 sosiaalivirasto
- 25.03.2010 – 31.12.2010 henkilöstökeskus/maahanmuutto-osasto
- 01.01.2011 - 31.12.2011 hallintokeskus, viestintä

ESPOON KAUPUNKI

- sivistystoimi - yhteispalvelupisteet
- sosiaalitoimi – monikulttuuriset toimintakeskukset/uusi neuvontapiste

VANTAA

- vapaa-ajan ja asukaspalveluiden toimiala – yhteispalvelupisteet

OTANIEMI

- Otaniemen Kehitys Oy – OTANIEMI INTERNATIONAL NETWORK

Toiminnassa ajalla

1.5.2009 - 31.12.2011

Projektihenkilöstö

projektipäällikkö Riitta Lampelto

projektikoordinaattori Hamed Shafae

projektikoordinaattori Eva Peltola

projektikoordinaattori Anu Anttila

palvelukoordinaattori Sanna Kuosa

projektikoordinaattori Melissa Arni-Harden

Yhteystiedot

www.helsinginseutu.fi/NEO-SEUTU



Kirjoittajat

KRISTER BJÖRKLUND on Siirtolaisuusinstituutin tutkija. Hänen erikoisalansa on maastamuutto ja ulkosuomalaiset. Hän on myös tutkinut mm. muutto-
liikkeitä Japanissa ja muuttoliikkeiden ja terveyden yhteyksiä.

KARI HAKOLA työskentelee lähtömaan koordinaattorina Hyria koulutus Oy:ssä.

MARKKU HEIKKILÄ toimii Gateway-projektin Länsi-Uudenmaan alueprojektin
päällikkönä Luksia aikuisopistossa.

KIRSTI HUJANEN (HuK) työskentelee Amiedussa Henkilöstövalmennuksen
osaamiskeskuksessa Kotokoulutuksen koulutusyksikössä. Hän on Suomen
kielen asiantuntija.

HANNU-PEKKA HUTTUNEN (FM) toimii INSITE-hankkeen projektipäällikkönä.
Hän on toiminut työ- ja elinkeinohallinnon maahanmuuttopalveluissa
vuodesta 1997 alkaen ja erikoistunut ESR-projektien suunnitteluun ja vetä-
miseen. Ennen INSITEä hän toimi korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille
suunnatun SPECIMA-hankkeen projektipäällikkönä.

MARJA KAIKKONEN (YTM, PsM) työskentelee Amiedussa Henkilöstövalmen-
nuksen osaamiskeskuksessa Johtamisen ja työyhteisövalmennuksen koulu-
tusyksikössä. Hän on Cofi (Coping with Finns) –projektin projektipäällikkö.

ANNA KONTULA toimii tutkijana Tampereen yliopiston sosiaalitutkimuksen
laitoksella. Hänen väitöskirjansa Punainen eksodus tarkasteli seksityötä
Suomessa ja nykyinen hanke rakennusalan harmaasta taloudesta jatkaa sa-
maa informaalin työn tutkimusteemaa.

TIMO KORHONEN työskentelee Silta Suomeen-projektin Baltian koordinaatto-
rina. Aiemmin hän on mm. ollut vaihto-opiskelijana Eesti Põllumajandusüli-
koolissa (Viron Maatalousyliopisto) ja Tartu Ülikoolissa (Tarton yliopistossa)
ja omaksunut hyvän Viron kielen ja kulttuurin tuntemuksen. Hän on työsken-
nellyt aiemmin elintarvikealan myynti- ja markkinointitehtävissä mm. Virossa.

RIITTA LAMPELTO (YTM) on NEO-SEUTU hankkeen projektipäällikkö. Hän on aiemmin vastannut mm. Socan, Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osamiskeskuksen pääkaupunkiseudun kotouttamistyön kehittämishankkeesta sekä 1990-luvun lopulla Helsingin kaupungin ESR -rahoitteisesta Itä–Helsingin kumppanuushankkeesta. Hän on ollut sosiaalikeskuksen suunnittelija sekä pienen järjestön toiminnanjohtaja ja ison järjestöpäällikkö. Hän toiminut myös free lance toimittajana ja tiedottajana.

KATJA LEHTONEN työskentelee terveydenhuollon asiantuntijana Hyria koulutus Oy:ssä.

MATTI LIUKKO on terveydenhuollon erikoislääkäri, joka toimii yrittäjänä ja sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijana. Hän on aiemmin toiminut mm Lahden sosiaali- ja terveystoimen toimialajohtaja 2003 – 2009, Suomen Kuntaliiton sosiaali- ja terveysyksikön päällikkönä ja ylilääkärinä 1995 – 2003. Hänellä on julkaisuja mm sosiaali- ja terveydenhuollon johtamisesta, tuloksellisuuden arvioinnista ja laadun kehittämisestä.

SIMO MANNILA, dosentti, toimii kehittämisspällikkönä Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella ja on työskennellyt Attractiivinen Suomi -hankkeessa. Veli-Pekka Moisalo, alueprojektipäällikkö (VTM) on toiminut aikaisemmin johdon ja työyhteisön valmentajana sekä HR-johdossa teollisuudessa, julkissektorilla ja palveluissa.

MARI SALO (KM) työskentelee projektityöntekijänä Seure Henkilöstöpalveluissa, Sujuvasti suomalaisen työelämään –projektissa. Mari on kiinnostunut kansainvälisistä ja monikulttuurisista työyhteisöistä ja suuntaa seuraavaksi tutustumaan Etelä-Amerikkaan järjestötyön merkeissä. Aiemmin hän on työskennellyt henkilöstöhallinnon tehtävissä.

HAMED SHAFAE (YTM) työskentelee projektikoordinaattorina Neo-Seudun hankkeessa. Aiemmin hän on toiminut Helsingin kaupungin kulttuurikeskus Caisassa mm. kulttuurirohjaajana ja projektityöntekijänä Avoin Oppimiskeskus -projektissa. Hän oli myös mukana Info-pankin rakentamisessa.

ANNA SIMOLA (YM) on toiminut tutkijana Tampereen yliopiston journalismin tutkimusyksikössä.

EEVA OINONEN (VTM) työskentelee projektipäällikkönä Seure Henkilöstöpalveluissa, Sujuvasti suomalaisen työelämään -projektissa. Aiemmin hän on työskennellyt erilaisissa rekrytoinnin ja henkilöstöhallinnon tehtävissä.

SAILA POUTIAINEN työskentelee Helsingin yliopistossa puheviestinnän yliopistonlehtorina ja tutkii viestinnän kulttuurisia piirteitä ja puhekulttuureja.

TIINA RISTIKARI (Msc sosiaalipolitiikka) on Tampereen yliopiston sosiaalitutkimuksen laitoksen, Työverkko tutkijakoulun, sekä Siirtolaisuusinstituutin tutkija, jonka väitöskirjan aiheena on suomalaisen ay-liikkeen suhtautuminen maahanmuuttoon.

AURORA VASAMA toimii Gateway-projektin koulutuskoordinaattorina. Hän on suomi toisena kielenä -opettaja ja toiminut vuodesta 2003 alkaen kotoutuskoulutuksen kouluttajana. Lisäksi hän on vetänyt työyhteisökoulutuksia monikulttuurisuuteen liittyvistä kysymyksistä.

SUVI ÄÄRILÄ (VTM) työskentelee INSITE-hankkeen projektikoordinaattorina. Aiemmin hän on työskennellyt mm. Euroopan komissiossa Euroopan sosiaalirahasto -ohjelman arvioinnin parissa sekä ESR/EQUAL-rahoitteisessa maahanmuuttajajärjestöjen ja viranomaisten yhteistyötä kehittävässä hankkeessa.



Helsingin kaupunki



Vantaa

matto

Gateway

Hyria



OTANIEMI.FI

Polku



KESKI-POHJANMAAN
AIKUISOPISTO



TERVEYDEN JA
HYVINVOINNIN LAITOS

SEURE
KAUPUNKIEN HENKILÖSTÖPALVELUYHTIÖ
HELSINKI • VANTAA • ESPOO



HELSINGIN JA UUDENMAAN SAIRAANHOITOPIIRI



GLi Yhtiöt

luksia

Avoin Suomi – kuka vastaa?

TYÖPERUSTEISESTA MAAHANMUUTOSTA

Tämä kirja tarkastelee työperusteisen maahanmuuton **VÄLTTÄMÄTTÖMYTTÄ** työvoimapulan yhtenä osaratkaisuna. Kirjassa käydään läpi niitä **VALMIUKSIA**, joita Suomella on vastaanottaa työperusteisia maahanmuuttajia. Kirja esittelee myös valmiita **VASTAUKSIA**, kehitettyjä työperusteisen maahanmuuton tukipalveluita.