



Maahanmuutto ja julkisen sektorin työelämä

raportin alaotsikko

Erika Paakkinen

Sisällys

Tiivistelmä	3
Abstract.....	4
1 Johdanto.....	5
2 Käytetyt käsitteet	7
3 Suomen siirtolaisuuden historiaa.....	11
4 Maahanmuuttajat Suomen työelämässä.....	13
4.1 Keitä ovat Suomen maahanmuuttajat?	13
4.2 Maahanmuuttajien työllistyminen.....	15
4.3 Suomalainen työkuulttuuri?	21
4.4 Maahanmuuttajat Suomen julkisella sektorilla	22
4.5 Ammattiliitot ja maahanmuutto	29
5 Muualla hankitun koulutuksen ja osaamisen tunnustaminen	33
5.1 Prosessin kulku ja ongelmakohdat	33
5.2 Ulkomailla hankitun osaamisen ja tutkintojen tunnustaminen Suomessa	35
5.3 Keinoja prosessien sujuvoittamiseksi.....	36
5.4 Julkinen sektori ja globaalit työurat.....	37
6 Maahanmuuttajien syrjintä julkisen sektorin työelämässä	39
6.1 Syrjinnän määrittely ja tutkimus.....	39
6.2 Maahanmuuttajien syrjintä työmarkkinoilla	41
6.3 Syrjintä eri työmarkkinasektoreilla	45
6.4 Syrjinnän ehkäiseminen.....	46
6.5 Positiivinen erityiskohtelu	47
7 Kielitaito Suomen kontekstissa	49
7.1 Kielitaito ja julkisen sektorin työelämä.....	51
7.2 Kotimaisten kielten opetus	52
7.3 Kielitaito ja rekrytointi	55
7.4 Kielen oppiminen työn ohessa	56
7.5 Siirtymät organisaation sisällä	58
7.6 Pehdytys ja työpaikan sisäinen viestintä	58
8 Keva ja maahanmuutto	61
8.1 Eläketurva	61
8.2 Työhyvinvointi ja ammatillinen kuntoutus	63
8.3 Keva ja muuttuva yhteiskunta	65
9 Yhteenveto	67
Lähteet.....	69
Liite: Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden määrä ja prosenttiosuus toimialoittain julkisella sektorilla	78

Tiivistelmä

Selvityksessä tarkastellaan maahanmuuton ja julkisen sektorin työelämän suhdetta mahdollisuuksien ja haasteiden näkökulmasta. Maahanmuuttajia on julkisella sektorilla töissä vaihtelevasti: tietyillä aloilla ja alueilla suhteellisen paljonkin, mutta useimmissa organisaatioissa vasta vähän, jos lainkaan. Kuitenkin Suomi on jo EU-jäsenyydenkin kautta mukana maailman monikulttuuristumiskehityksessä, mikä koskettaa väistämättä myös julkista sektoria. Julkisen sektorin työntekijä- ja asiakaskunta monikulttuuristuvat vähitellen.

Suomen maahanmuuttajaväestö on hyvin heterogeeninen. Sen ikärakenne on työmarkkinoiden kannalta suotuisa: eläkeikäisiä on vähän, ja työkäisiä paljon. Työllisyystilanne vaihtelee voimakkaasti alkuperämaan ja maahanmuuton syyn mukaan.

Maahanmuuttajien työelämäkysymyksissä ja integraatioprosesseissa merkittävä kysymys on, miten ulkomailla hankittu osaaminen ja koulutus nähdään Suomen työmarkkinoilla. Selvityksessä käydään läpi tunnustamisprosessien keskeisiä kipukohtia ja näihin ratkaisuksi esitettyjä keinoja.

Työsyrrintää tapahtuu Suomen työelämässä monin eri perustein. Maahanmuuttajien kohtaama syrjintä perustuu usein etnisyyteen, kansallisuuteen tai kieleen. Moniperustaisessa syrjinnässä eri syrjintäperusteet vaikuttavat samanaikaisesti. Osa syrjinnästä on tahatonta ja jopa tiedostamatonta, minkä lisäksi syrjintä voi olla välitöntä, välillistä tai rakenteellista. Työsyrrintä on kuitenkin tutkimusten mukaan huomattavasti yleisempää yksityisellä sektorilla verrattuna julkiseen.

Vaikka Suomessa puhutaan hyvin monia eri kieliä, useimpia maahanmuuttajien yleisesti osaamia kieliä ei ole tunnustettu yhteiskunnallisesti merkittäväksi kielivarannoksi. Niitä voisi kuitenkin entistä tehokkaammin hyödyntää myös julkisen sektorin työelämässä ja palveluissa. Selvityksen lähteiden ja haastattelujen mukaan järjestelyissä, joissa kielen oppiminen tapahtuu työn ohessa, on runsaasti potentiaalia.

Maahanmuuton merkitys Kevan toimintaympäristölle kasvaa vähitellen. Maahanmuuttajille maksettujen eläkkeiden osuus kaikista maksetuista eläkkeistä on edelleen marginaalinen, mutta tämä muuttuu koko ajan. Lisäksi sekä Kevan asiakkaista että sen omista työntekijöistä yhä suurempi osa on mitä luultavimmin tulevaisuudessa maahanmuuttajia.

Abstract

This report examines the connection between the Finnish public sector and immigration in the light of both possibilities and challenges. In the public sector the percentage of employed immigrants varies greatly. However, just by being an EU-member Finland is part of a world which is becoming more multicultural, and this includes the public sector.

The immigrant population of Finland is very heterogeneous. Its age distribution is attractive for the labour market: the amount of people in the age of retirement is small, whereas the working-aged immigrant group is large. The employment rate varies significantly by country of origin and reason of immigration.

An important question in the integration processes of immigrants is how education and experience gained abroad is seen in the Finnish labour market. This report scrutinises the key issues in the procedures of recognition of qualifications.

Immigrants in the Finnish labour market face discrimination mostly based on ethnicity, nationality or language. A considerable share of discrimination is unintentional and even subconscious. Furthermore, it can be direct, indirect or institutional. According to research, discrimination is nonetheless significantly more common in the private sector.

Even though the languages spoken in Finland are numerous, most immigrant languages have not been recognised as socially valuable linguistic knowledge. These could however be utilised to a greater extent in the public sector working life and its services. According to the resources and interviews of this report, there is a great deal of potential in arrangements where language is learnt simultaneously while working.

The importance of immigration to the operational environment of Keva is gradually increasing. The share of pensions provided to immigrants is still marginal, however growing constantly. Additionally, an ever larger proportion of Keva's customers and employees have an immigrant background.

1 Johdanto

Tämän selvityksen tavoite on lisätä tietämystä siitä, mitä maahanmuutto merkitsee julkisen sektorin työelämän kannalta. Selvityksen myötä pyritään tuomaan esiin maahanmuuton mukanaan tuomia mahdollisuuksia sekä tunnistamaan haasteet erityisesti maahanmuuttajien työllistymisessä julkiselle sektorille. Lisäksi erityishuomiota kiinnitetään siihen, mitä maahanmuutto merkitsee Kevan muuttuvan toimintaympäristön näkökulmasta. Päämääränä on pohtia julkisen sektorin toimivuutta sekä työpaikkana että asiointitahona, ja toisaalta myös pyrkiä tilanteeseen, jossa julkinen sektori voi hyödyntää maahanmuuton myötä kasvaneen monipuolisen ja laajan työpotentiaalin.

Suomen työmarkkinoilla on käsillä suuret muutokset. Väestö ikääntyy nopeasti: työikäisten määrä laskee yli 10 000:lla henkilöllä vuodessa ja kotimaisia kielisiä puhuvien työllisten määrä on vähentynyt 7000:lla vuosituhatvaihteesta. Vieraskielisten työllisten määrä ja osuus taas on kolminkertaistunut samassa ajassa: se on kasvanut 80 000:lla. (Tilastokeskus 2013a) Ilmiö on vahvasti läsnä julkisella sektorilla: Suomen kunta-alalta siirtyä lähivuosina eläkkeelle noin 16 000 työntekijää vuodessa (Keva 2013), ja eläkepoistuma on voimakas myös valtiolla. Lisäksi sote- ja maakuntauudistus muuttaa julkisen sektorin työnkuvaa ja vastuualueita. Maahanmuuttoa on useasti esitetty osaratkaisuksi Suomen työmarkkinoiden muutoksiin. Näin ollen on ajankohtaista pohtia maahanmuuton ja julkisen alan työelämän yhteen kietoutumista ja sen mukanaan tuomia mahdollisuuksia ja haasteita.

Työtä pidetään usein maahanmuuttajien integraation tärkeimpänä keinona, päämääränä ja indikaattorina. Työllistymiseen verrattuna muut integraation osana yleensä pidetyt aspektit, kuten kielitaito, asunto ja poliittinen osallistuminen, jäävät tärkeysjärjestyksessä toissijaisiksi. Julkinen sektori hyötyy maahanmuuttajien tekemästä työstä sekä työvoiman että työttömyysturvan tarpeen vähenemisen muodossa. Onkin koko yhteiskunnan etu, että maahanmuuttajat integroituvat Suomeen hyvin, ja tässä julkisella sektorilla on suuri rooli.

Selvitys on suurimmilta osin kirjallisuuskatsaus, jossa tuodaan esiin teemaan liittyvää aikaisempaa tutkimusta sekä analysoidaan ja arvioidaan sitä. Selvitystä varten toteutettiin seitsemän asiantuntijahaastattelua. Helsingin kaupunki työllistää paljon maahanmuuttajia ja on edelläkävijän asemassa monikulttuurisuuskysymysten huomioimisessa työpaikoilla, joten haastateltavaksi valittiin Helsingin kaupungin henkilöstöjohtaja Marju Pohjaniemi. ELY-keskusten merkittävä vastuualue on maahanmuuttoon, kotouttamiseen ja hyviin etnisiin suhteisiin liittyvät kysymykset, ja näitä käsiteltiin Uudenmaan ELY-keskuksen aluekoordinaattori Nexhat Beqirin haastattelussa. JHL taas on julkisen sektorin työntekijöiden suurin ammattiliitto, johon kuuluu myös paljon maahanmuuttajajäseniä. Näin ollen selvitystä varten haastateltiin JHL:n maahanmuutto- ja monikulttuurisuusasioista vastaavaa järjestötoimitsijaa Laura Tuomista. Lisäksi haastateltiin siirtolaisuus- ja maahanmuuttokysymysten asiantuntijaa, dosentti Ismo Söderlingiä ja Kevalta työhyvinvointiteemaan liittyen

Susanna Gardemeisteria, ammatillisen kuntoutuksen kysymyksistä Sanna Pesosta ja eläketurvasta Mika Ylä-Outista.

Lisääntyvä kansainvälinen liikkuvuus ja sen vaikutus työmarkkinoihin ja -elämään ovat maailmanlaajuisesti merkittäviä aiheita, ja niitä on tutkittu hyvin paljon sekä Suomessa että ulkomailla. Selvityksen pääteemoiksi useista mahdollisista relevanteista vaihtoehdoista valikoituivat maahanmuuttajat Suomen työelämässä yleisellä tasolla ja erityisesti julkisella sektorilla, maahanmuuttajien osaamisen tunnistaminen, työsyrrjintä ja kielitaito. Varsinainen maahanmuutto- ja kotoutumispolitiikka on jätetty tarkastelun ulkopuolelle. Huolimatta siitä, että aihe väistämättä kytkeytyy globaaleihin trendeihin, selvitys käsittelee maahanmuuttoa ja julkisen sektorin työelämää nimenomaan Suomen viitekehyksessä.

Maahanmuuttajiin liittyvät työmarkkinakysymykset ovat suhteellisen pitkälti samoja sekä yksityisellä että julkisella sektorilla, joskin myös tiettyjä eroavaisuuksia löytyy. Julkisen sektorin näkökulma on mukana koko selvityksessä, ja lisäksi mukana on nimenomaan maahanmuuttajatyöntekijöihin julkisella sektorilla keskittyvä osio.

Selvityksessä paikoittain esitetyt muutosehdotukset ovat sananmukaisesti ehdotuksia, ideoita, joita on mahdollista tarpeen mukaan hyödyntää tulevaisuudessa. Näin ollen selvityksen arvo on siinä, että se kokoaa yhteen julkisen sektorin ja maahanmuuton leikkauspintojen mukanaan tuomia mahdollisuuksia, ja toisaalta myös haasteita, jotka on hyvä huomioida. Lisäksi selvityksen huomiot käsittelevät julkista sektoria kokonaisuudessaan, joten mainitut toimenpiteet ja huomiot eivät välttämättä ole sovellettavissa julkisen sektorin kaikille osille. Tavoite on, että julkisen sektorin tahot voivat saada uusia näkökulmia aiheeseen sekä poimia ideoista kyseiseen organisaatioon sopivat.

Lienee vääjäämätön tosiasia, että tulevaisuudessa yhä useammalla suomalaisella ja Suomessa asuvalla on juuria jossain muualla. Näin ollen pidemmällä tai lyhyemmällä tähtäimellä maahanmuutto- ja monikulttuurisuuskysymykset koskettavat koko yhteiskuntaa ja julkista sektoria. Tähän valmistautumisen ja organisaation toimintatapojen kyseenalaistamisen tulisi tapahtua mieluummin etukäteen kuin liian myöhään: tämä on kaikkien etu.

Ei ole yhdentekevää, mitä sanoja käytetään maahanmuutosta ja työelämästä puhuttaessa, joten selvitys alkaa osiolla, jossa käsitellään käytettyjä käsitteitä ja kyseisten termien valintaan liittyviä perusteluja. Luku kolme esittelee lyhyesti Suomen siirtolaisuuden historiaa, ja luku neljä nykytilannetta koskien maahanmuuttajia työelämässä. Luvuissa 5-7 käsitellään maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan liittyviä erityiskysymyksiä: muualla hankitun osaamisen tunnustamista, kielitaitoa ja työsyrrjintää. Luku kahdeksan keskittyy siihen, mitä maahanmuutto merkitsee Kevan kannalta, ja luvussa yhdeksän vedetään yhteen selvityksen keskeiset argumentit.

2 Käytetyt käsitteet

Maahanmuuttaja on monimerkityksinen sana, eikä sille ole virallista määritelmää. Maahanmuuttajalle on myös syntynyt vaihtoehtoisia termejä, kuten *uussuomalainen*, *ulkomaalaistaustainen* tai *ulkomaista syntyperää* oleva. Uusien termien tarve syntyy aiheen ympärillä käytävän ajoittain hyvinkin kiivaan julkisen keskustelun myötä: kun sanan herättämä mielikuva on lähipolitisoitunut ja negatiivissävytteinen, harva haluaa enää identifioitua kyseiseen ryhmään. Toisaalta kyseisiin ryhmiin luokitellaan usein virallisesti myös paljon ihmisiä, joita moni ei ensikuulemalta pitäisi maahanmuuttajana tai ulkomaalaistaustaisena.

Yleisimpinä maahanmuuttajan määrittävinä tekijöinä pidetään kansalaisuutta, syntymäpaikkaa, vanhempien taustaa, äidinkieltä tai näiden erinäisiä yhdistelmiä. Jokaisessa kategorisoinnissa on omat ongelmakohtansa. Suomen kansalaisuuden saaneista ihmisistä monilla on taustaa ulkomailla ja ulkomailla syntyneeksi lasketaan myös suomenkielisten ja Suomen kansalaisten ulkomailla syntyneet lapset. Äidinkielen perusteella jaottelu puolestaan on harhaanjohtavaa erityisesti suomenruotsalaisten ja Suomessa asuvien ruotsalaisten maahanmuuttajien kannalta. Myös *maahanmuuttajataustainen* on ongelmallinen käsite; missä vaiheessa ja kuinka monennessa sukupolvessa ihminen lakkaa olemasta maahanmuuttajataustainen? Onko tämä vain kiertoilmaisu ulkonäöltään ei-valkoisille ihmisille? Ovatko myös valkoiset suomalaiset, joilla on ei-suomalainen isovanhempi, maahanmuuttajataustaisia?

Ihmisen subjektiivinen kokemus maahanmuuttajuudesta ja kysymys siitä, mihin ryhmään hän itse kokee kuuluvansa, jää vähälle huomiolle tilastoissa ja tutkimuksissa. Kuitenkin ulkoapäin määritellyt kategoriat voivat olla ristiriidassa oman identiteetin kanssa: esimerkiksi Maamu-tutkimuksessa (Castaneda ym. 2012) tulee ilmi, että esimerkiksi monet Suomessa pitkään asuneet maan kansalaiset eivät pidä itseään maahanmuuttajina, vaikka heidät monissa tilastoissa edelleen lasketaan kyseiseen kategoriaan.

Maissa, joissa on pitkät maahanmuuton perinteet, käytetään kategorioina usein ihmisten itse määrittelemiä etnisten ja kulttuuristen vähemmistöjen ryhmiä. Suomessa tämän perusteella toteutettua väestötilastointia ei kuitenkaan voi tehdä, koska ihmisten rekisteröinti etnisyyden perusteella on laitonta. (Tilastokeskus 2015)

Luokittelun tarpeen problematisointi on tärkeää, sillä maahanmuuttoteemaa käsitellessä korostuu kaikkien kategorisointien keinotekoisuus. Globalisaation myötä ihmiset, jotka identifioituvat ainoastaan yhteen kansalliseen, etniseen tai kielelliseen identiteettiin, ovat alati pienenevä joukko myös Suomessa. Maahanmuuttajien on tultava toimeen uudessa ja erilaisessa ympäristössä ja ennalta määräämättömissä tilanteissa. Näistä kokemuksista voidaan löytää viitteitä uudenlaisesta jälkikansallisesta kansalaisuudesta, positiivisesta kyvystä luoda itsenäisiä elämäntähtäjä erityisestä kansallisesta tilasta riippumatta (Himanen & Könönen 2010). Identiteetit ovat päällekkäisiä ja limittäisiä, ja ihmisten väkinäinen ryhmittely siten, että he eivät itse allekirjoita kyseistä luokittelua, on ongelmallista. Voidaan myös kysyä, ylittävätkö luokittelun hyödyt sen haitat:

toki voi olla tarkoituksenmukaista tuoda luokittelujen kautta esiin tiettyjä kategoriaspesifejä yhteiskunnallisia ilmiöitä, mutta onko tämä toiseuttavan diskurssin vahvistamisen arvoista?

Kuitenkin luokittelut tilastoja ja tutkimusta varten ovat perusteltuja siksi, että tätä kautta on mahdollista paljastaa esimerkiksi eriarvoisuutta ja syrjintää, joka muuten jäisi havaitsematta. (Helminen 2016)

Eri tahot korostavat eri asioita puhuessaan maahanmuuttajista. Esimerkiksi Väestöliiton mukaan maahanmuuttaja on ihminen, joka on muuttanut Suomeen aikomuksenaan asua maassa pitkään. Tilastokeskus taas suosii tilanteesta riippuen joko äidinkielen ja syntymävaltion yhdistelmää tai vanhempien syntymävaltiota. Niin sanotun maahanmuuttajan luokittelun tekee entistä haastavammaksi muun muassa se, että maahanmuuttajatilastoissa eivät näy paperittomat siirtolaiset eivätkä tilapäisesti Suomessa asuvat EU-maiden kansalaiset. Lisäksi esimerkiksi Virossa asuvia, mutta Suomessa työskenteleviä ihmisiä on yhä enemmän, mutta tilastoja tai tutkimuksia heistä on tuskin lainkaan.

Tässä selvityksessä ei käytetä yksinkertaistettua kahtiajakoa ulkomaalais- ja suomalaistaustaisiin ihmisiin. Sen sijaan selvityksen eri osissa käytetään luokitteluja aina kyseessä olevan lähteaineiston mukaan: luokitteluperuste mainitaan alaviitteissä silloin, kun se on lähteessä erikseen täsmennetty. Koko selvityksen kattava linja käytetyistä termeistä olisi epätarkoituksenmukainen maahanmuuttoaiheen termien ja ilmiöiden moniselitteisyyden takia. Monissa asiayhteyksissä hyödyllinen termi on *rodullistettu*, jolla tarkoitetaan ihmistä, johon liitetään ennakkoluuloja esimerkiksi tämän nimen tai etnisen taustan myötä.

Myös suomalaiset, suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvat, Suomessa syntyneet suomen kansalaiset kohtaavat syrjintää ja erilaista kohtelua tiettyjen ominaisuuksien, kuten ihonvärin takia. Koska maahanmuuttoteemaan liittyy Suomen yhteiskunnan tämänhetkisessä ilmapiirissä valitettavan keskeisesti rasismi, myös rodullistetuista suomalaisista on – valitettavaa kyllä – edelleen puhuttava maahanmuuttokysymysten yhteydessä. Rodullistamisen rajat eivät aina ole selviä, ja siihen liittyviä ilmiöitä on näin ollen vaikea tilastoida. Kuitenkin käytännössä moni kysymys, jossa on näennäisesti kyse maahanmuutosta, saakin vastauksensa rodullistamisen käsitteestä.

Maahanmuutto ja työllisyys –kysymyksissä korostuu ulkomaalaistaustaiset ja suomalaistaustaiset –kahtiajaon epätarkoituksenmukaisuus. Suomen ulkomaalaistaustainen väestö on äärimmäisen heterogeeninen joukko, ja erot työllisyyskysymyksissä ovat valtavia eri väestönosilla. Maahanmuuttotutkija David Bartramin (2007) mukaan tutkittaessa maahanmuuttoa ja työllisyyttä länsimaissa on järkevää erotella länsimaasta toiseen työn perässä muuttaneet ihmiset omaksi ryhmäkseen, sillä heillä on huomattavasti enemmän yhtäläisyyksiä paikallisen, tässä tapauksessa suomalaistaustaisen väestön kanssa verrattuna köyhemmistä maista tuleviin maahanmuuttajiin tai pakolaistaustaisiin ihmisiin.

Usein maahanmuuttoa tutkittaessa on tarpeen ottaa mukaan vertailukohteita. Maahanmuuttajia voi verrata niin sanottuihin ei-maahanmuuttajiin tai vaihtoehtoisesti koko kansaan, mutta kysymys säilyy: ketä näihin ryhmiin lasketaan kuuluvaksi? Vertailuissa ja luokittelussa on myös syytä pitää mielessä, että ihmiset, joita usein kutsutaan suomalaissyntyisiksi tai kantasuomalaisiksi, ovat nimenomaan ei-rodullistettuja. Myös suomalaissyntyisiä on eri näköisiä, ja monikansalliset perheet sekoittavat entisestään tätä yksinkertaistettua ja vanhanaikaista kuvaa vitivalkoisuudesta suomalaisuuden tai suomalaissyntyisyyden ehtona.

Selvityksessä käytetään kotouttamisen sijaan käsitettä integraatio. Vaikka kotouttaminen on sanana vakiintunut, se on merkittävä osa yleisessä diskurssissa, jossa maahanmuuttajat nähdään ensisijaisesti toimenpiteiden kohteina. Valitulla käsitteellä halutaan korostaa maahanmuuttajataustaisten ihmisten todellista subjektipositiota. Integraatio-sana pitää sisällään sekä kotiutumisen että kotouttamisen ajatukset, ja on siten tarkoituksenmukaisempi kuvaamaan sekä varsinaista prosessia että sen päämäärää. Integraatio on myös siltä osin käyttökelpoinen termi, että Suomen integraatiopolitiikassa vaikuttaa ajatus kotoutumisen kaksisuuntaisuudesta: sopeutuminen uusiin olosuhteisiin koskee sekä maahanmuuttajia että suomalaissyntyisiä, joiden on tarkoitus oppia elämään etnisesti ja kulttuurisesti monimuotoisessa yhteiskunnassa (Saukkonen 2013).

Kuitenkin integraatio-sanassakin on omat ongelmansa: Forsanderin (2000) mukaan yhtenäiskulttuuri on jo niin fragmentoitunut, että enää ei ole yhtä tiettyä valta-yhteisöä, joka integroi, ja vähemmistöä, joka integroituu. Lisäksi integraation käsite pitää sisällään ajatuksen yhteiskunnan valtarakenteista, joissa painottuu yhteiskunnan keskiössä olevien valta määrittellä, kuka on ulkopuolinen ja miten ulkopuolisten tulisi elää (Keski-Nisula 2008).

On myös huomioitava, että sekä sana maahanmuuttaja että sille syntyneet vaihtoehtoiset termit ovat ei-maahanmuuttajan näkökulmasta muodostuneita käsitteitä. Maahanmuuttaja-kategoria on valtaväestön instituutioista peräisin oleva määre, joka palvelee nimenomaan suomalaisten tarvetta erottautua muista, eikä päinvastoin (Forsander 2002c). Kyseisiä kategorioita käyttämällä uusinnetaan väistämättä erottelua meihin ja muihin, sekä vahvistetaan kansallisvaltioajatteluun perustuvaa ajatusmallia siitä, että merkittävin ja suurin yksilöitä yhdistävä – ja erottava – tekijä on etniset tai kansalliset juuret.

Lisäksi mainittakoon, että selvityksessä käytetään sukupuolen binääristä hahmotustapaa ilmentäviä yksinkertaistavia sanamuotoja siksi, koska käytetyissä lähteissä aihetta lähestytään niin.

Julkisen sektorin työelämässä on rakenteita, jotka kohtelevat ihmisiä eri tavoin johtuen esimerkiksi heidän puheestaan, nimestään, pukeutumisestaan, sukupuolestaan tai ihonväristään. Lisäksi työllisyyskysymyksissä vaikuttavat ihmisten asenteet toisiaan kohtaan. Ennakkoluulot, syrjintä ja toisaalta positiiviset käsitykset tietyistä ihmisryhmistä muuttuvat ja riippuvat paljolti asioista, joita on hankala mitata tilastollisessa tai empiirisessä tutkimuksessa. Kategorioita määriteltessä onkin relevanttia pohtia, mikä on kyseessä olevaa ryhmää yhdistävä

tekijä (esimerkiksi etninen tausta tai sukupuoli), ja miksi juuri kyseinen tekijä on valittu priorisoitavaksi kyseisessä kontekstissa.

3 Suomen siirtolaisuuden historiaa

Suomi oli 1980-90-lukujen taitteeseen asti nettomaastamuuttomaa. Suurimmat maastamuuttokohteet ovat olleet Yhdysvallat ja Ruotsi: Suomesta muutti Yhdysvaltoihin noin 300 000 henkilöä 1800-luvun lopulta alkaen. Ruotsiin puolestaan työn ja paremman elintason perään on toisen maailmansodan jälkeen lähtenyt yli puoli miljoonaa suomalaista, joista noin puolet on jäänyt sinne pysyvästi. Maastamuutolla on ollut huomattava vaikutus Suomen väestökehitykseen: ilman sitä nykyinen väkiluku olisi yli seitsemän miljoonaa.

Nykyään Suomeen muuttaa huomattavasti enemmän ihmisiä verrattuna Suomesta pois muuttaviin. Muuttovoitto on myös väestönkasvun kannalta suurempi kuin luonnollinen väestönlisäys. Suomalaisten maastamuutto on lähinnä korkeasti koulutettujen ihmisten muutaman vuoden työkeikkoja ulkomailla, mikä on kuitenkin ilmiönä Suomelle hyödyllinen (Tanner 2011).

Suomeen muutettiin jo Ruotsin vallan aikana, kun orastava teollisuus tarvitsi ammattitaitoisia työntekijöitä, joita rekrytoitiin ulkomailta (Saukkonen 2013). Suomessa on ollut etnisiä vähemmistöjä, kuten tataareja ja juutalaisia, jo kauan ennen sotia (Söderling 2011). Ulkomaiset suvut, jotka perustivat yrityksiä Suomeen, olivat teollistumisprosessissa merkittäviä. Monet näistä alun perin maahanmuuttajataustaisista yrityksistä, kuten Fazer ja Stockmann, ovat edelleen tärkeitä Suomen yhteiskunnassa ja taloudessa. (em.) Suomella on ollut oma maahanmuuttopolitiikka autonomian ajan alusta lähtien (Saukkonen 2013). Verrattuna moniin muihin maihin, esimerkiksi Ruotsiin, Suomen monikulttuurisuuspolitiikka on varsin vanhaa perua. Vaikka suurin osa Suomessa asuneista onkin ollut etnisesti ja kielellisesti homogeenisiä, on maassa kuitenkin pitkät perinteet etnisten ja kielellisten vähemmistöjen, ilmeisenä esimerkkinä suomenruotsalaiset, huomioimisesta politiikassa. (Kroll ym. 2008)

Perhesuhteet ja työ ovat tärkeimpiä syitä saapua Suomeen. Suomi on Euroopan Unionin jäsenyyden myötä mukana työvoiman vapaan liikkuvuuden järjestelmässä. Suomeen onkin saapunut paljon ihmisiä työn perässä erityisesti Virosta. Venäläiset ovat edelleen suurin maahanmuuttajaryhmä, ja lisäksi ruotsalaisia on paljon.

Suomen juuret maastamuuttomaana näkyvät myös suomalaistaustaisten paluumuuttajien määrissä. Vuosittaisesta nettomaahanmuutosta noin kolmasosa on paluumuuttoa. Inkerinsuomalaiset paluumuuttajat ovat oma lukunsa Suomen maahanmuuttohistoriassa: heidän muuttonsa Suomeen alkoi poliittisella päätöksellä 1990-luvun alussa ja päättyi kesällä 2016.

Ensimmäiset pakolaiset saapuivat Suomeen 1970-luvulla Chilestä ja Vietnamista. Pakolaisia alkoi saapua yhä enemmän 1990-luvulla, kun ihmiset pakenivat konflikteja Somaliassa ja entisessä Jugoslaviassa.

Suomeen on saapunut ennätysellisen suuri määrä turvapaikanhakijoita Syyrian sodan seurauksena: vuonna 2015 Suomeen saapui noin 32 500 ihmistä, joista suurin osa oli Irakista. Paljon turvapaikanhakijoita saapui lisäksi Afganistanista, Somaliasta ja Syyriasta. Turvapaikanhakijoiden määrä oli kuitenkin kasvamaan päin jo ennen Syyrian sotaa ja sen lähialueille levinneitä konflikteja. Tällöin syyt määrän kasvulle olivat kasvanut tietoisuus Suomesta vakaana maana, rasisen väkivallan vähyys verrattuna moniin muihin maihin, järjestäytyneen äärioikeiston puute sekä maahanmuuttorajoitusten kiristäminen monissa muissa länsimaissa (Tanner 2011).

Suomen maahanmuuttoluvut ovat kuitenkin kansainvälisesti ja eurooppalaisella tasolla verraten hyvin pieniä. Verrattuna moniin muihin Euroopan valtioihin Suomen siirtolaisuushistoria on erilainen myös siltä kannalta, että Suomen talouskehitys ja teollistuminen ei ole perustunut ulkomaiseen halpatyövoimaan (Bartram 2007). Kun maahanmuuttajien määrä nousi 1990-luvulta lähtien huomattavasti, Suomi oli jo jälkiteollinen yhteiskunta (Forsander 2013). Suomen vähäisiin maahanmuuttajien määriin on vaikuttanut Suomen sijainti, ilmasto, kieli ja ammattiyhdistysten yhteiskunnallinen valta-asema (Bartram 2007, ks. luku 4.4)

Maahanmuutto terminä pitää sisällään kansallisvaltio-oletuksen. Kansallisvaltio on historiallisesti uusi ihmisen keksintö, jonka on globalisaation myötä katsottu alkaneen menettää jälleen merkitystään. Ihmisten siirtolaisuutta paikasta toiseen taas on ollut aina, joskin se on teknologian kehityksen myötä helpottunut ja näin ollen kasvanut räjähdysmäisesti. On esitetty, että kansainvälinen liikkuvuus on nykyään niin monimuotoista ja häilyvää, että käsitteet maasta- ja maahanmuutto eivät enää riitä (Forsander 2014). Tässä selvityksessä käytetään kuitenkin edelleen käsitettä maahanmuutto tarkoittaen ihmisten siirtolaisuutta kansallisvaltioiden välillä. Valinnan perustelu on selvityksessä kautta linjan vaikuttava Suomen julkisen sektorin näkökulma, mikä taas on vahvasti kytkeytynyt nimenomaan Suomeen kansallisvaltiona.

4 Maahanmuuttajat Suomen työelämässä

4.1 Keitä ovat Suomen maahanmuuttajat?

Suomen maahanmuuttajat ovat niin heterogeeninen ryhmä, että heidän käsittelemisensä yhtenä ryhmänä ei ole yleensä relevanttia. Todettakoon kuitenkin, että Suomessa oli vuoden 2015 lopussa noin 329 500 äidinkieleltään vieraskielistä henkilöä, eli noin kuusi prosenttia väestöstä. Väestöennusteet vaihtelevat; Tilastokeskuksen mukaan Suomessa on vuonna 2050 noin 700 000 maahanmuuttajaa, kun taas Siirtolaisinstituutin mukaan yli miljoona. On myös todennäköistä, että Suomen väestönkasvu on täysin maahanmuuton varassa noin vuodesta 2030 eteenpäin. (Söderling 2014) Suomen suurimmat vieraskielisten ryhmät ovat äidinkieleltään venäjää, viroa ja somalia puhuvat.

Yksi harvoista säännönmukaisuuksista kansainvälisessä muuttoliikkeessä on maahanmuuttajien saapuminen kohteeseensa ”parhaassa työiässä”: esimerkiksi vuonna 2010 saapuneista yli puolet oli 20-34-vuotiaita ja alle kaksi prosenttia yli 60-vuotiaita (kuvio 1, VATT 2014). Työelämän ja julkisen sektorin kannalta tilanne on siis tältä osin varsin edullinen. Lisäksi maahanmuuttajien muutto edelleen pois Suomesta on suhteellisen yleistä (kuvio 2, em.).

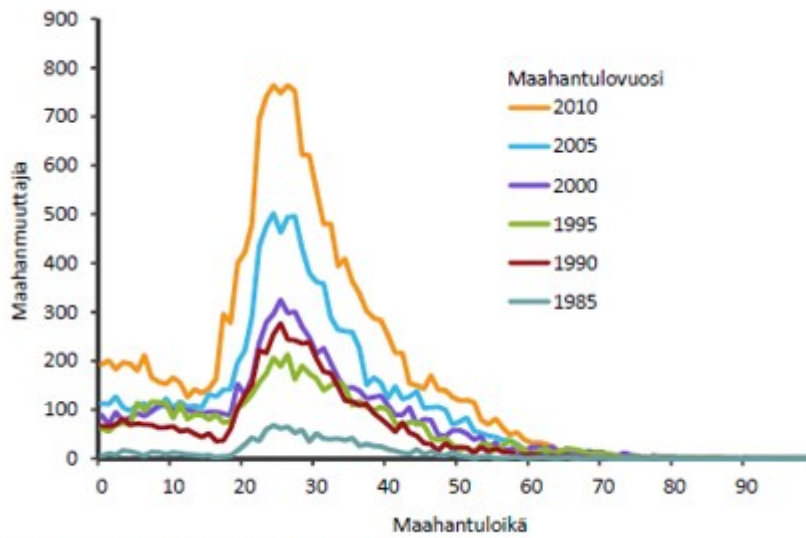
Maahanmuuttajaväestö on koulutustaustaltaan hyvin heterogeeninen. Sekä suomalaissyntyisistä että maahanmuuttajista noin 40 prosentilla on korkea-asteen tutkinto. Lisäksi maahanmuuttajista 42 prosentilla on toisen asteen, ja noin 17 prosentilla perusasteen tutkinto. (Larja & Sutela 2015c)

Maahantulon syyt ovat yksilötasolla usein monen tekijän summa. Vuonna 2015 Maahanmuuttovirasto myönsi noin 20 000 oleskelulupaa, joista sekä perhesiteen että opiskelun perusteella myönnettiin vajaa kolmasosa, runsas neljäsosa työn perusteella, vajaa 13% pakolaisuuteen tai kansainväliseen suojeluun perustuen, ja loput muilla syillä (Maahanmuuttovirasto 2016).

Oman kertomansa mukaan yli puolet maahanmuuttajista (mukana sekä EU-maista että muualta tulevat) ilmoittaa Suomeen muuttamisen syyksi perhesyyt; vajaa viidennes työn ja noin kymmenesosa pakolaisuuden. Eri lähtömaiden välillä on eroja: Venäjän ja entisen Neuvostoliiton alueelta tulleilla perhesyyt olivat ylivoimaisesti tärkein syy, kun taas EU- ja Efta-maista tulleilla perhesyyt selittävät puolet ja työ runsaan kolmanneksen. Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikasta tulleilla suunnilleen yhtä yleisiä syitä ovat perhe/rakkaus sekä suojelun tarve. Muualta Afrikasta sekä Aasiasta tulleilla opiskelu on suurin yksittäinen syy. Perhe ja rakkaus korostuvat maahanmuuttajien itsensä kertomissa syissä verrattuna oleskeluluparekistereihin: on yleistä, että todellinen syy tulla juuri Suomeen on perhe tai rakkaus, mutta juridinen syy on esimerkiksi työ tai opiskelu. (Larja & Sutela 2015a¹)

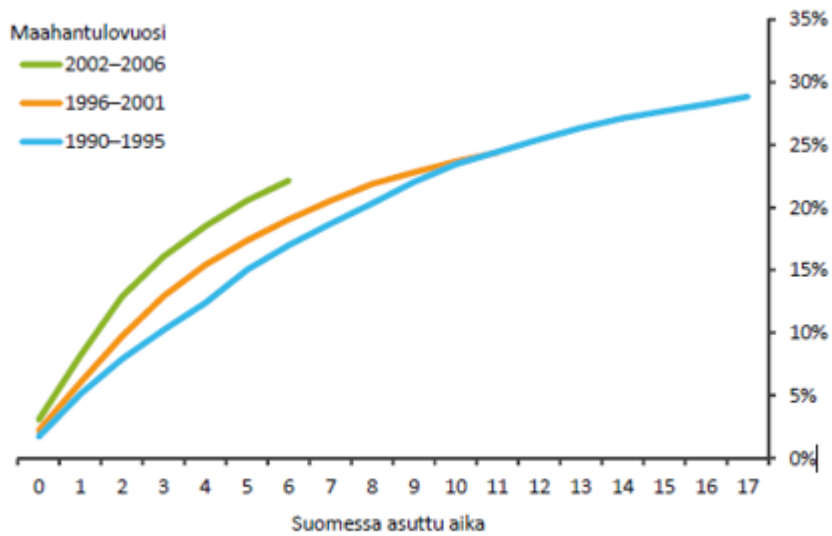
¹ Tutkimuksessa kysyttiin Suomessa vakituisesti asuneiden ulkomaista syntyperää olevien ihmisten (molemmat vanhemmat syntyneet ulkomailla) näkemyksiä oman muuttonsa syistä.

Kuvio 1: Maahanmuuttajien ikäjakauma maahan saavuttaessa



Lähde: Tilastokeskus (FLEED-kokonaisaineisto).

Kuvio 2: Maahanmuuttajien kumulatiivinen poismuutto tulovuoden ja Suomessa asutun ajan mukaan



Lähde: Tilastokeskus (FLEED-kokonaisaineisto).

Erityisesti Suomeen kohdistuva opiskeluperusteinen maahanmuutto on muutosten keskellä. Viimeaikaiset politiikkalinjausten muutokset heijastavat ajattelutapaa, jossa Suomeen kohdistuvaa koulutusperäistä maahanmuuttoa halutaan vähentää. EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta tuleville opiskelijoille on asetettu lukukausimaksut ja ammattikorkeakoulujen englanninkielisiä koulutusohjelmia on vähennetty. Leikkaukset korkeakoulutuksessa ovat lisäksi vaikuttaneet muun muassa korkeakoulujen suomen kielen opiskelumahdollisuuksien vähenemiseen.

Pakollista suomen kielen opiskelua on englanninkielisissä koulutusohjelmissa hyvin vähän. Tämä on ongelmallista, sillä kansainvälisten opiskelijoiden suurimmat haasteet ovat työllistyminen tutkinnon jälkeen ja tähän suoraan liittyen suomen ja/tai ruotsin puutteellinen taito (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016). Beqirin (2016) mukaan suomen opintoja tulisi englanninkielisessä korkeakoulutuksessa merkittävästi lisätä. Myös OAJ (2015) kritisoi kieliopintojen vähyydestä johtuvaa työelämään kiinnittymisen vaikeutta.

Oleskelulupaprosessit opintoja ja työnhakua varten ovat turhan monimutkaisia (OAJ 2015). Onkin todennäköistä, että muutto Suomeen opiskelujen takia vähenee ja maahanmuuttajien työllistymismahdollisuudet Suomessa heikentyvät. Tämä on huolestuttavaa, sillä Suomessa opiskelleet ja suomea osaavat maahanmuuttajatyöntekijät olisivat Suomelle ja Suomen julkiselle sektorille merkittävä voimavara, eikä vähiten siksi, että Suomessa tutkintonsa tehneiden maahanmuuttajien kohdalla ei tarvitse pohtia erillistä osaamiskartoitusta tai pätevöittämissä koulutusta, joten palkkaaminen olisi helpompaa.

4.2 Maahanmuuttajien työllistyminen

Vaikka monissa maissa työmarkkinat ovat etnisesti lohkoutuneita, Suomessa mikään toimiala ei ole muodostunut hyvin vahvasti pelkästään maahanmuuttajien alaksi. Vieraskielisten suurimmat ammattiryhmät ovat yliopistolla työskentelevät sekä vieraisiin kieliin liittyvät ammatit; kielenopettajat ja -tutkijat, kääntäjät ja tulkit. (Forsander 2013) Näistä monet ovat niin sanottuja etnospesifejä ammatteja, eli niihin kuuluu keskeisenä osana tietyn kielen- tai kulttuurintuntemus. Maahanmuuttajien tyypillisiä ammatteja ovat myös ravintola-, myynti-, siivous- ja kuljetusammatit sekä tietotekniikan asiantuntijatehtävät (TTL 2013). Suomen sisällä alueelliset erot ovat kuitenkin suuria eri ammattien etnistymisen suhteen (Forsander 2013). Lisäksi Suomessa arvioidaan olevan 60 000-70 000 ulkomaalaista tilastoimattomissa keikkatoissa (Myrskylä 2013).

Maahanmuuttajien keskimääräinen työllistymisaika on kolme vuotta maahanmuuttohetkestä. Eri maahanmuuttajaryhmien välillä on kuitenkin huomattavan suuria eroja. (Busk ym. 2016²) On esitetty, että Suomen työmarkkinoilla vallitsee duaalijärjestelmä, jossa etnisiin vähemmistöihin kuuluvat työntekijät ovat profiililtaan joko menestyjiä tai punnertajia: menestyjiksi Jaakkola (T. 2000) laskee korkeakoulutetut länsimaalaiset, joiden on erittäin helppo saada osaamistaan vastaavia töitä. Punnertajia taas ovat kouluttamattomat, usein pakolaistaustaiset ja maantieteellisesti kaukaa, länsimaiden ulkopuolelta tulevat ihmiset, joiden työllistyminen on vaikeaa. Vaikka Jaakkolan tutkimuksesta on jo aikaa, sama ilmiö lienee ainakin jossain määrin edelleen vallallaan.

²Tutkimuksessa maahanmuuttajiksi laskettiin Suomeen muuttaneet henkilöt, jotka olivat muuttohetkellä ulkomaan kansalaisia.

Työmarkkinoille päästäkseen ja uralla edetäkseen maahanmuuttajat tarvitsevat kielikoulutusta, täydennyskoulutusta ja intensiivisiä tuettuja kontakteja työmarkkinoille (Forsander 2002c). Maahanmuuttajat itse näkevät suomalaissyntyiset kontaktihenkilöt erityisen tärkeänä työllistymisessä (Jaakkola T. 2000³). Suomalaissyntyisten ihmisten korkeampi painoarvo työmarkkinoilla voi olla yhteydessä (tahattomaan) rasismiin: kun maahanmuuttajatyönhakijalla on niin sanotusti puolellaan, esimerkiksi suosittelijana tai entisenä työnantajana, suomalaissyntyinen, tämä otetaan vakavammin ja nähdään suotuisammassa valossa kuin maahanmuuttajakontakteihin nojaava maahanmuuttajatyönhakija.

Sarvimäki (2005⁴) on esittänyt mahdollisia syitä maahanmuuttajien suomalaissyntyisiä korkeammalle työttömyysasteelle: yhä suurempi osa maahanmuuttajista tulee OECD-maiden ulkopuolelta, ja heidän on Suomessa vaikeampi työllistyä kuin OECD-maista tulevien. Lisäksi Suomeen saapuvien maahanmuuttajien määrä on jatkuvassa kasvussa, minkä seurauksena suurempi osuus maahanmuuttajista on saapunut maahan vastikään (em.). Työttömyys on sitä yleisempää, mitä lyhyempi aika maahan saapumisesta on, ja vastaavasti maahanmuuttajien ja suomalaissyntyisten työllisyysasteet lähestyvät toisiaan maassaoloajan pidentyessä. Siksi kaikkien maahanmuuttajien tietyn hetken työttömyysaste ei ole kovinkaan toimiva tapa tarkastella maahanmuuttajien todellista työmarkkina-asemaa (Forsander 2013).

Maahanmuuttajatyöntekijöille on tyypillistä työsuhteiden prekaarius, eli epävarmuus ja tilapäisyys. Tämä rapauttaa pitkittyessään integraatioprosessin onnistumista: kun tilapäisestä tulee pysyvää, tunteet yhteiskuntaan kuulumisesta, integraatiosta ja kansalaisuudesta horjuvat. (Himanen & Könönen 2010⁵)

Sisääntuloammatit

Maahanmuuttajat työllistyvät yleensä niin kutsuttujen sisääntuloammattien myötä. Suomessa työnantajat arvostavat erityisesti Suomessa hankittua työkokemusta; siksi myös korkeasti koulutetut maahanmuuttajat tekevät usein maahan saapumisen jälkeen jonkin aikaa koulutustaan vastaamatonta työtä saadakseen työnhakuun tarvittavaa työkokemusta Suomesta. Yleisiä sisääntuloammatteja ovat erityisesti ravintola- ja siivousala (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000). Suomessa on kuitenkin yhä vähemmän ammatteja, joita on mahdollista tehdä ilman koulutusta ja puutteellisella kielitaidolla. Kulttuurisesti spesifiä osaamista tarvitaan jo lähes kaikissa töissä, mikä lienee myös suurin syy sille, että nimenomaan Suomessa hankittua työkokemusta arvostetaan niin paljon lähes kaikilla aloilla. (Forsander 2002b) Sekä Beqiri (2016) että Pohjaniemi (2016) näkevät tärkeänä sen, että maahanmuuttajilla olisi mahdollisuus työllistyä julkisella sektorilla asiantuntija- ja esimiestehtäviin, eikä jumiutua pelkkiin sisääntuloammatteihin.

³Tutkimuksessa maahanmuuttajuus määriteltiin kansalaisuuden perusteella.

⁴Tutkimuksessa maahanmuuttajiksi määriteltiin ulkomailla syntyneet, Suomeen ulkomaiden kansalaisina muuttaneet henkilöt, jotka eivät puhu äidinkielenään suomea.

⁵ Tutkimuksessa haastateltiin turvapaikkaprosessin kautta Suomeen tulleita ihmisiä.

Tärkeä kysymys on, kuinka hyvin maahanmuuttajan on osattava suomea tai ruotsia sisääntuloammattiin työllistykseen (Tarnanen & Pöyhönen 2011). Voi sanoa, että olisi kaikkien – työnantajien, maahanmuuttajien ja koko yhteiskunnan – kannalta parempi, jos ainakin sisääntuloammattien kielitaitovaatimukset olisivat työllistymisvaiheessa kohtuulliset, ja kielen oppimismahdollisuuksia sisääntuloammattien ohessa parannettaisiin (ks. luku 7).

Sisääntuloammatit eivät välttämättä ole sinänsä ongelma, vaan hyödyllinen tapa oppia Suomen työmarkkinoista ja –kulttuurista. Olisi kuitenkin ihanteellista, jos sisääntulotyön aikaisen oppimisen voisi ulottaa entistä laajemmin samanaikaisesti myös kieleen. Jos sisääntuloammattien ohessa on mahdollista oppia suomen tai ruotsin kieltä, voi se olla erittäinkin hyödyllinen. Toisaalta jos kyseisen työn ainoa anti työuran kannalta on kielen oppiminen, voisi toki pohtia, olisiko tehokkaampaa oppia kieltä siihen tarkoitetuilla kursseilla. Kuitenkin kieltä oppii tehokkaammin ja myös huomaamattaan nimenomaan arkielämässä, kunhan sille on mahdollisuus altistua.

Lisäksi on ongelmallista monesta eri näkökulmasta, jos sisääntuloammattien toimiminen pitkittyy työntekijöillä, joilla olisi koulutusta, kokemusta ja intoa tehdä toisenlaisia töitä. Tällöin erityisesti korkeakoulutetun työvoiman kohdalla menee yhteiskunnallisia resursseja hukkaan. Kaikki tyypillisissä sisääntuloammattien toimivat maahanmuuttajat eivät kuitenkaan aina näe tilannettaan väliaikaisena porttina muihin tehtäviin.

Sisääntuloammattien muihin töihin etenemisen helppous vaihtelee eri maahanmuuttajaryhmien välillä: puutteellinen kielitaito ja koulutus sekä esimerkiksi pakolaistaustasta juontuvat traumaattiset kokemukset ja niiden terveysvaikutukset saattavat jumiuttaa työntekijän tälle sopimattomiin tehtäviin pitkäksi aikaa. Motivaation ja innostuksen puute näkyvät myös työn laadussa sekä organisaation ilmapiirissä, joten olisi ideaalia päästä tekemään oman koulutuksen, kokemuksen ja kiinnostuksen mukaisia tehtäviä mahdollisimman pian. Kuitenkin sisääntuloammattien rooli voi olla hyvin tärkeä yhteiskuntaan, kieleen ja kulttuuriin sisään pääsemisessä ja kontaktien saamisessa.

Maahanmuuttajat yrittäjinä

Maahanmuuttajat toimivat keskimäärin aktiivisemmin yrittäjinä kuin suomalaissyntyiset. Usein tämä johtune olosuhteiden pakosta: itsensä työllistäminen näyttäytyy monille ainoana vaihtoehtona, jos työllistyminen on muuten hyvin vaikeaa esimerkiksi kielitaidon puutteellisuuden tai työnantajien ennakkoluulojen takia tai siksi, että omaa koulutusta ja kokemusta ei tunnusteta Suomessa (Joronen 2012). Yrittäjyys on erityisen yleistä Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikasta tulleilla maahanmuuttajatyöntekijöillä, joista lähes neljäsosa on yrittäjiä. Maahanmuuton syitä tarkasteltaessa käy (havaintojen pienen määrän takia suuntaa-antavasti) ilmi, että pakolaistaustaiset toimivat useammin yrittäjinä muihin ulkomaalaistaustaisiin verrattuna. (Sutela 2015) Tämä voi osaltaan myös heijastella yrittäjyyttä niin sanotusti pakon edessä, koska kyseisiltä alueilta tulevat maahanmuuttajien sekä pakolaistaustaisten on suhteessa vaikeinta saada palkkatyötä. Alueelliset erot ovat suuret:

alueilla, joilla on paljon työmahdollisuuksia, maahanmuuttajayrittäjyys ei ole yhtä yleistä kuin heikompien työllisyysnäkyvien alueilla (Joronen 2012⁶).

Maahanmuuttajayrittäjyyttä on tutkittu sen mukaan, perustuvatko liiketoiminta, asiakaskunta ja verkostot yrittäjän omaan etniseen ryhmään vai maan ihmisiin laajemmin. Ljungarin (2007⁷) Ruotsin maahanmuuttajayrittäjyyttä käsittelevän tutkimuksen mukaan chileläiset maahanmuuttajat tukeutuivat liiketoiminnassaan ruotsalaissyntyiseen väestöön enemmän kuin muut ryhmät. Tätä selitetään pitkällä maassaoloajalla sekä sillä, että chileläissyntyisistä yrittäjistä huomattava osa oli ollut ennen yrittäjyyttä Ruotsin julkisella sektorilla töissä (em.). Julkisella sektorilla voi siis kyseisen rohkaisevan esimerkin perusteella olla mahdollisuus vaikuttaa suurestikin maahanmuuttajatyöntekijöiden elämään: työllistymällä julkiselle sektorille maahanmuuttajat saavat suomalaisen työkokemuksen ja mahdollisesti kielitaidon paranemisen lisäksi myös hyödyllisiä verkostoja, jotka voivat auttaa tulevaisuuden muissa töissä – palkansaajana tai yrittäjänä.

Demografiset ryhmät

Koska maahanmuuttajista puhuminen yhtenä ryhmänä ei kerro Suomen maahanmuuttajien heterogeenisyyden takia todellisuudesta paljoakaan, on syytä puhua eri ihmisryhmistä, niin maahanmuuttajista kuin suomalaissyntyisistäkin, erikseen tarkastellen demografisia eroja ja yhteyksiä työllisyyteen. Siten kyetään esimerkiksi tunnistamaan mahdollisia spesifejä haasteita tai muita ilmiöitä ja kehittämään julkisen sektorin kohdennettuja palveluja, jotka vastaavat sen nykyistä työntekijä- ja asiakaskuntaa. Myös eri maahanmuuttajaryhmien tarkasteleminen keskimääräisyyksien myötä luotavan tietynlaisen yleistämisen ja toiseuttamisen hinnallakin on tärkeää: se heijastaa suomalaisten työmarkkinoiden haasteita ja kyseenalaistamattomia asenteita. Yhteen vetävä graafinen esitys ulkomaalaistaustaisten⁸ työllisyysasteesta eri demografisin perustein jaoteltuna selventää erojen suuruutta (kuvio 3).

Maahanmuuttajien integraatiossa työmarkkinoille vaikuttavat tekijät on mahdollista jakaa persoonallisuuteen liittyviin aspekteihin, opittavissa oleviin taitoihin ja ulkopuoliseen tukeen. Työmarkkinaintegraatiota edistävät suomen kielen taito, aktiivisuus ja joustavuus, kyky toimia suomalaisen työkultuurin vaatimusten mukaan, tunnustettu koulutus sekä sosiaaliset verkostot.

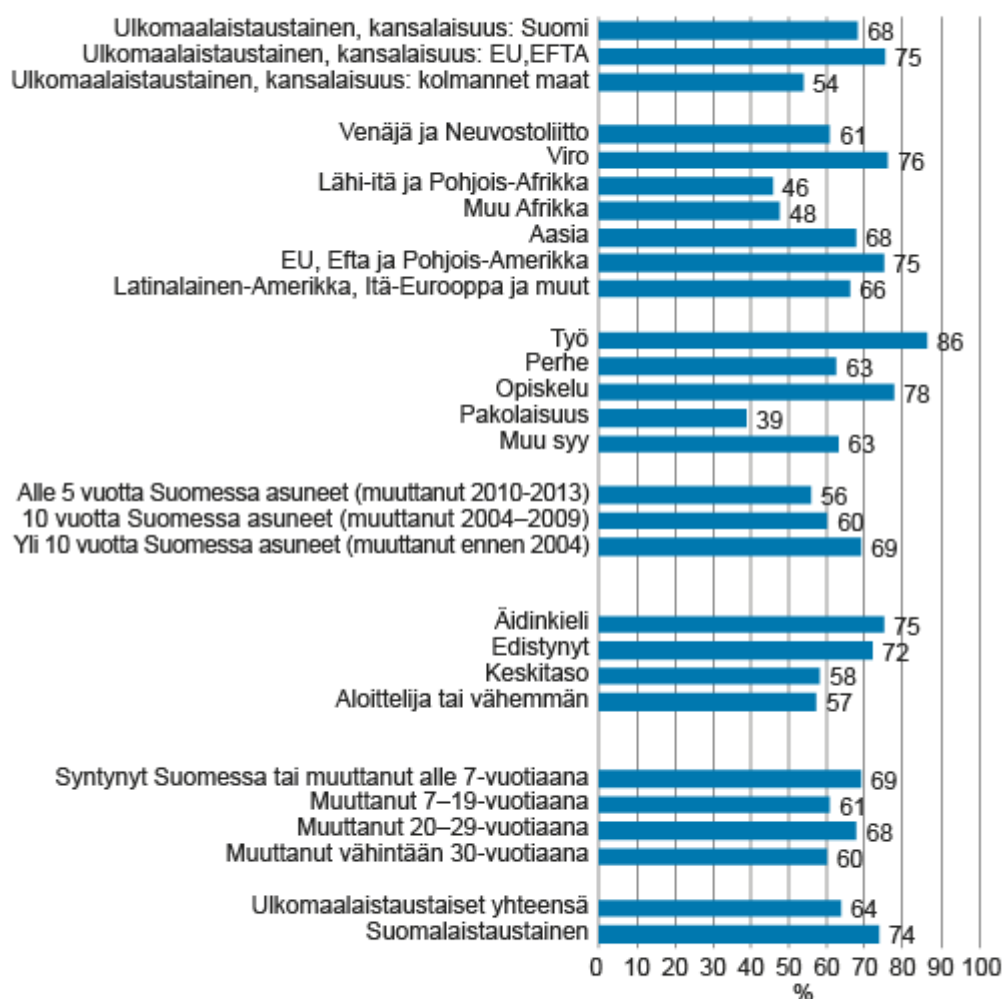
⁶Tutkimuksessa maahanmuuttajalla tarkoitettiin henkilöä, joka on muuttanut Suomeen asettuaakseen sinne asumaan ja joka ei ole maahan muuttaessaan tai aikaisemminkaan ollut Suomen kansalainen.

⁷Tutkimuksessa maahanmuuttajiksi laskettiin henkilöt, jotka joko itse tai joiden vähintään toinen vanhemmista on syntynyt Ruotsin ulkopuolella.

⁸ UTH-lähteissä ulkomaalaistaustaisella tarkoitettiin henkilöä, jonka molemmat vanhemmat syntyneet ulkomailla.

Kuvio 3

Ulkomaalaistaustaisten 20–64–vuotiaitten työllisyysaste kansalaisuuden, taustamaan, maahanmuuton syyn, maassa-asumisajan*, kielitaidon* ja muuttoajan mukaan. Suomessa vuonna 2014, %*



* = tiedot eivät sisällä Suomessa syntyneitä toisen polven ulkomaalaistaustaisia.

Lähde: UTH-tutkimus 2014, Tilastokeskus

Alalla on merkitystä; maahanmuuttajan inhimillisen pääoman arvon alenema uuden maan työmarkkinoilla on erityisen vakava monissa akateemisissa ammateissa, joissa kieli on merkittävässä roolissa (Forsander 2002c). Konkreettisemmän ammattitaidon varassa työllistyminen omalle alalle on vähemmän sidottu paikkaan (em.), kun taas akateemisten maahanmuuttajatyöntekijöiden työt Suomessa ovat usein erityisen epävakaita eivätkä vastaa heidän koulutustaan (Keski-Nisula 2008). Ulkomailta suoritetusta tutkinnosta voi muodostua jopa este työllistymiselle: korkeakoulutettujen on vaikea saada oman alan töitä, mutta työnantajat saattavat myös herkästi jättää korkeakoulutetun palkkaamatta alemman koulutustason töihin (Kyhä 2011).

Ulkomaalaistaustaisten ihmisten matalampi työllisyysaste verrattuna suomalaissyntyisiin on yhteydessä erityisesti ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyysasteen mataluuteen. Buskin ym. (2016) mukaan maahanmuuttajanaisilla naimattomuus ja alaikäisten lasten puuttuminen edistävät työuran kertymistä. Ulkomaalaistaustaiset naiset perustavat kuitenkin perheen keskimäärin aikaisemmin ja ovat kotiäiteinä todennäköisemmin kuin suomalaissyntyiset (Larja & Sutela 2015b). Tämä kuitenkin liittyy mahdollisten kulttuuristen tottumusten ja prioriteettien lisäksi siihen, että ulkomaalaistaustaiset naiset ovat useammin heikommin koulutettuja, ja heillä on keskimäärin vähemmän työkokemusta kuin suomalaissyntyisillä naisilla. Maahanmuuttajanaisten ammatilliselle koulutukselle ja tuelle ensimmäisten työkokemusten hankkimiselle olisikin tilausta. (Larja & Sutela 2015b)

Ulkomaalaistaustaiset työttömät etsivät ja hakevat töitä keskimäärin aktiivisemmin kuin suomalaissyntyiset (Nieminen 2015). Ulkomaalaisten aktivointiaste, eli aktiivisten työvoimapolitiittisten palvelujen piirissä olevien osuus työttömistä, (38,5%) on korkeampi kuin nuorilla työttömillä (31,5 %), pitkäaikaistyöttömillä (8,0%) sekä työttömillä yhteensä (26,3%) (TEM 2013a).

Ainoastaan OECD-maista tulevien maahanmuuttajamiesten työllisyysaste on yhtä korkealla tasolla kuin suomalaissyntyisten (Sarvimäki 2011). Pienempiin osiin pilkottuna kuvio tosin hieman sekoittuu: vuoden 2011 tilaston mukaan kenialaisilla oli Suomen kansalaisia korkeampi työllisyysaste, ja myös virolaisten työllisyysaste oli lähes suomalaisten tasolla. Työttömyysasteista vertailtaessa Suomen kansalaiset taas ovat vasta yhdenneksitoista alhaisin. Alhaisimmat työttömyysasteet ovat kenialaisilla, nepalilaisilla, intialaisilla ja alankomaalaisilla. Korkeimmat työttömyysasteet, yli 50%, on Sudanin, Somalian, Irakin, Afganistanin ja Myanmarin kansalaisilla. (Tilastokeskus 2011) Virolaiset ja Länsi- ja Etelä-Euroopasta tulleet työllistyvät edelleen keskimäärin parhaiten (Busk ym. 2016). Pakolaistausta on merkittävä selittävä tekijä tiettyjen alkuperämaiden maahanmuuttajien korkealle työttömyydelle (Larja & Sutela 2015b).

Lisäksi maahanmuuttajilla, jotka puhuvat suomea äidinkielen tasoisesti, on korkeampi työllisyys kuin suomalaissyntyisillä. Tämä korostaa entisestään kielenopetuksen tärkeyttä: kohtuullinen suomen taito helpottaa jo paljon sekä työmarkkinoilla että muussa elämässä, ja heillä, jotka opettelevat suomen erittäin korkealle tasolle, työllistyminen helpottuu vielä huomattavasti. (Larja & Sutela 2015b)

Maassaoloaika vaikuttaa työllisyyteen naisilla huomattavasti enemmän kuin miehillä, vaikka sen vaikutus on kaikilla ryhmillä positiivinen. Suurin merkitys maassaoloajalla on pakolaistaustaisten ihmisten työllisyyteen. Työperäisillä maahanmuuttajilla ja Suomessa suoritettujen opintojen jälkeen maahan jäävillä maahanmuuttajilla työllisyysaste on korkeampi kuin suomalaissyntyisillä, ja maassaoloaika ei merkittävästi vaikuta koko maassaoloajan korkeana pysyvään työllisyyteen. (Larja & Sutela 2015b) Muuton lyhytaikaisuus pienentää työllistymisen todennäköisyyttä, mutta työllistymisvaikeudet saattavat myös vaikuttaa päätökseen muuttaa pois (Busk ym. 2016).

Koulutustaustan merkitys työllisyydelle on ensiarvoisen tärkeä: karkeasti ottaen voi sanoa, että mitä korkeammin koulutettu ihminen on, sitä helpompaa on myös työllistyminen, alkuperämaasta riippumatta. Ero korkeakoulutettujen ulkomaalais- ja suomalaistaustaisten miesten työllisyysasteessa on enää hyvin pieni, mutta naisilla ero säilyy koulutustaustasta riippumatta: suomalaistaustaisten naisten työllisyys on korkeampi. (Larja & Sutela 2015b)

Suhdannevaihtelujen vaikutuksessa maahanmuuttajatyöntekijät ovat verrattavissa nuoriin työntekijöihin: he ovat puskurityövoimaa; taantumassa ensimmäisenä ulos ja noususuhdanteessa viimeisinä sisään työmarkkinoille. (esim. Forsander 2013, Eronen ym. 2014⁹).

Maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavat lisäksi yhteiskunnan ja talouden tila maahanmuuttovuonna sekä valtaväestön asenteet ja integraation tukitoimet. Nuorempana maahan muuttaneen työllistymisen todennäköisyys on suurempi kuin vanhempana muuttaneen. (Busk ym. 2016)

4.3 Suomalainen työkuulttuuri?

Maahanmuuttajat työskentelevät usein koulutustaan ja osaamistaan vastaamattomissa tehtävissä pitkäänkin ennen oman alan ja pätevyyden mukaista työpaikkaa – jos sellaisen onnistuvat ylipäättään saamaan. Ilmiön tarpeellisuutta perustellaan kielen ja suomalaisen työkuulttuurin oppimisella (Forsander 2013). Lisäksi sisääntuloammatteja pidetään hyödyllisinä siksi, koska lähes mikä vaan Suomessa hankittu työkokemus on usein työmarkkinoilla arvokkaampaa kuin ulkomailla hankittu. Työnantajilla on ennakkoluuloja ulkomailla hankittua osaamista kohtaan (Kyhä 2011), ja tässäkin tapauksessa arvostuksen määrä seurannee etnistä hierarkiaa. Suomalaisen työkokemuksen arvostuksen itseisarvollista asemaa on mahdollista vähitellen purkaa, jolloin maahanmuuttajien osaaminen ja kokemus voivat päästä paremmin hyödynnetyiksi.

Yleensä suomalaiseen työkuulttuuriin katsotaan kuuluvan esimerkiksi aikatauluista kiinni pitäminen, toisen yksityisyyden ja henkilökohtaisen tilan kunnioittaminen, suoraan puhuminen, matala hierarkkisuus sekä oma-aloitteisuuden ja vastuunkannon arvostaminen. Kuitenkin myös suomalaissyntyiset ihmiset rikkovat alati niin sanotun suomalaisen työkuulttuurin sääntöjä. Suomalaissyntyiset työntekijät myöhästelevät, peruvat, työpaikkakiusaavat ja ahdistelevät seksuaalisesti. Heillä, toisin kuin maahanmuuttajatyöntekijöillä, sääntöjen – virallisten tai kirjoittamattomien – rikkomista ei tosin laiteta etnisen taustan piikkiin. Tiilikaisen tutkimuksessa (2008¹⁰) haastatellut maahanmuuttajat kokivat, että maahanmuuttajina heillä ei ollut varaa virheisiin tai epäonnistumisiin. Lisäksi suomalaisilla työmarkkinoilla tapahtuu työsyryntää, ja työmarkkinat ovat voimakkaasti jakautuneet esimerkiksi sukupuolen mukaan. Kuuluvatko nämä asiat suomalaiseen työkuulttuuriin?

⁹ Tutkimuksessa maahanmuuttajiksi määriteltiin Suomeen muuttaneet henkilöt, jotka ovat olleet muuttohetkellä ulkomaan kansalaisia.

¹⁰ Tutkimuksessa maahanmuuttajiksi määriteltiin Suomen ulkopuolella syntyneet henkilöt.

Pohjaniemen (2016) mukaan myös suomalaissyntyiset ihmiset ovat nykyään niin monimuotoinen joukko, että perehdytyksessä työpaikan sääntöjen ja työkulttuurin läpikäyminen ei ole sen kummallisempaa maahanmuuttajien kuin suomalaissyntyistenkään kohdalla.

Pikemminkin tavoite voisi olla esimerkiksi kunnioittava tai yksinkertaisesti hyvä työkulttuuri, sillä suomalainen työkulttuuri ei nykyisen kaltaisena liene itsessään täysin tavoittelun arvoinen asia. Asian esittäminen siten, että Suomessa vallitsee ihanteellinen suomalainen työkulttuuri, josta maahanmuuttajien työkulttuurit eroavat ja heidän tulee siksi oppia suomalaisiksi työntekijöiksi, häivyttää ongelmat Suomen työelämän nykytilassa. Lisäksi suomalainen työkulttuuri voi olla harhaanjohtava käsite, sillä Suomen sisällä on suuria eroja eri sektoreiden, alojen ja organisaatioiden välillä.

Suomalaisen työkulttuurin käsitteen lisäksi voidaan kyseenalaistaa suomalaisen työkokemuksen vaatimus. Mitä tarkalleen tarkoitetaan sillä, jos julkisen sektorin rekrytoinnissa – virallisesti tai epävirallisesti – vaadittaisiin suomalaista työkokemusta? Mikä nimenomaan suomalaisessa työkokemuksessa on sellaista, mitä ulkomailla töissä ei voi saavuttaa tai oppia? Toisaalta Pohjaniemen (2016) mukaan Helsingin kaupungilla on myös työtehtäviä, joissa monipuolinen, nimenomaan ulkomailta hankittu työkokemus on arvossaan; erityisesti töissä, joissa ollaan tekemisissä paljon eri kulttuuritaustaisten ihmisten kanssa.

Työnantajien Suomessa hankitun koulutuksen ja kokemuksen arvostus perustuu etnosentriseen ajatusmalliin. Suomessa hankitun työkokemuksen korkeampi arvo on perusteltavissa ainoastaan kielinäkökulmasta tai suomalaisen työkulttuurin tuntemuksen näkökulmasta. Nämä kuitenkin pitäisi erottaa omiksi arvostusalueikseen; sinänsä sillä, onko tehnyt tiettyä työtä Suomessa vai jossain muualla, ei pitäisi olla itseisarvollista asemaa.

4.4 Maahanmuuttajat Suomen julkisella sektorilla

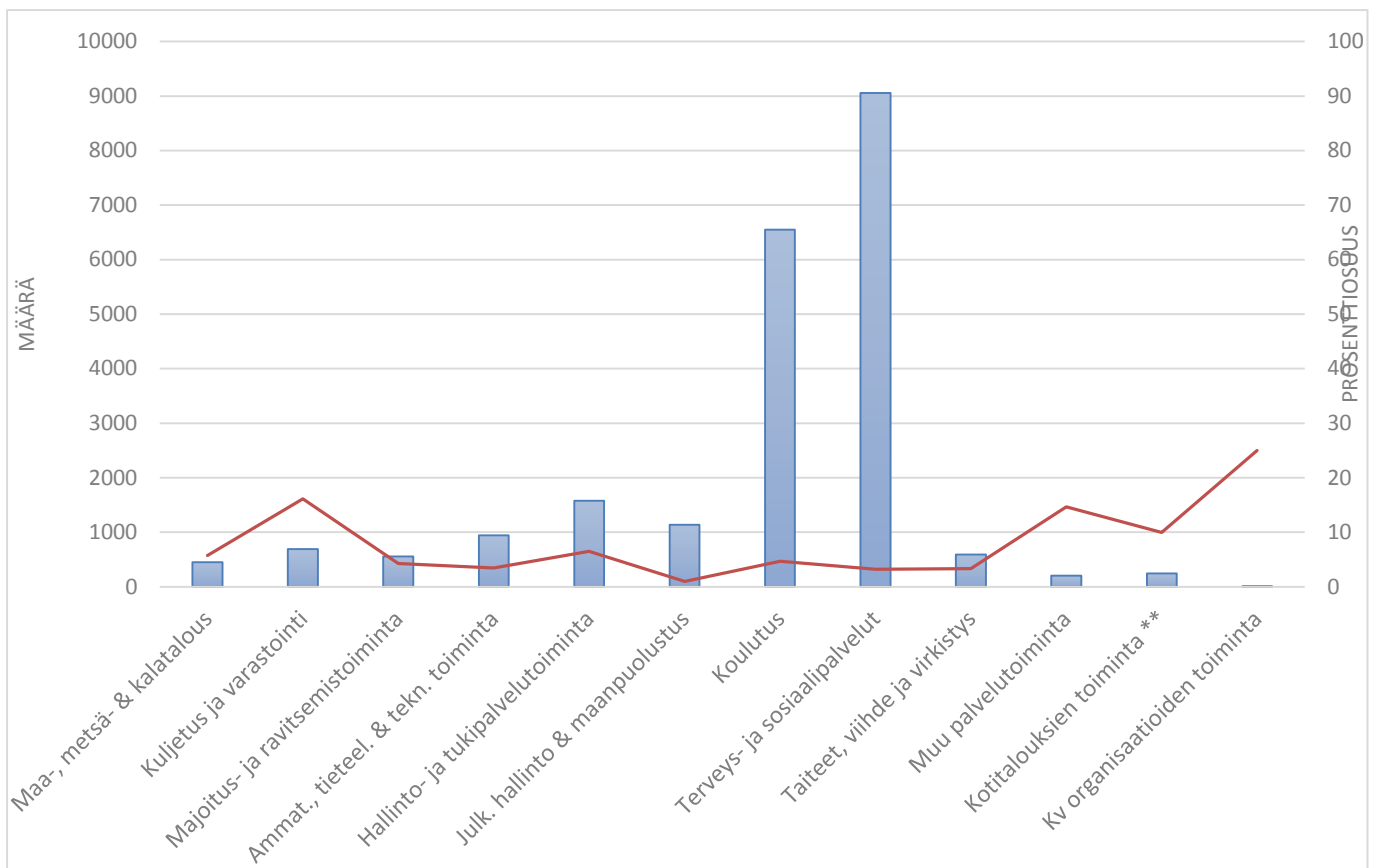
Suomen valtion ja kuntien työntekijöistä 3,4 % oli ulkomaalaistaustaisia vuonna 2013. Valtiolla osuus on hiukan suurempi, 4,1 %, kuin kunnilla, joilla se on vain 3,2 % (Tilastokeskus 2013b).¹¹ Kunnista ja kuntayhtymistä 43 prosentilla oli vieraskielistä henkilöstöä vuonna 2014. (KT Kuntatyönantajat 2014)¹² Maahanmuuttajat ovat siis edelleen hyvin pieni vähemmistö useimmissa kunta- ja kuntayhtymätyöpaikoissa. Tähän tosin vaikuttanee maahanmuuttajien voimakas keskittyminen Etelä-Suomeen ja erityisesti pääkaupunkiseudulle.

¹¹ Tilastokeskuksen lähteissä ulkomaalaistaustaisiksi lasketaan henkilöt, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla.

¹² Vieraskieliseksi määriteltiin henkilö, jonka äidinkieli on muu kuin suomi, ruotsi tai saame.

Julkisella sektorilla määrällisesti eniten ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä on koulutuksen sekä terveys- ja sosiaalipalvelujen alalla. Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden suurin prosenttiosuus taas on kansainvälisten organisaatioiden (25%), kuljetuksen ja varastoinnin (16%) ja muun palvelutoiminnan (15%) aloilla. (Tilastokeskus 2013c) (kuvio 4)

Kuvio 4: Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden määrä ja prosenttiosuus toimialoittain julkisella sektorilla, merkittävimmät työllistäjät (kaikki alat: ks. liite)



** Kotitalouksien toiminta työnantajana; kotitalouksien eriyttämätön toiminta tavaroiden ja palvelujen tuottamiseksi omaan käyttöön

(Lähde: Tilastokeskus 2013c)

Julkinen sektori maahanmuuttajien työnantajana

Valtiolla ja kunnilla on maahanmuuttajien suhteen kahdenlainen rooli: ensinnäkin varmistaa yhdenvertainen kohtelu ja huomioida sosiaaliset kriteerit, ja toiseksi palveluntuottajan velvoite pitää huoli palvelujen soveltuvuudesta kaikille käyttäjille, siis myös maahanmuuttajille. (Stenman 2012) Kunnille ja julkiselle sektorille laajemminkin oma haasteensa on eri väestöryhmien hyvien suhteiden edistäminen ja monikulttuurisuuden tukeminen paikallistasolla (Wikman-Immonen 2016). Työelämän kautta toteutettuna tämä toimii arkisen kanssakäymisen kautta luontevasti.

Beqirin (2016) mukaan on mahdollista, että julkinen sektori ei ole työnantajana maahanmuuttajatyöntekijöille yhtä helposti lähestyttävä tai houkutteleva kuin yksityinen sektori. Hänen mukaansa julkisella sektorilla on

valitettavasti monien maahanmuuttajien keskuudessa maine työpaikkana, jossa on erittäin vaativat ja joustamattomat muodolliset pätevyys- ja kielitaitovaatimukset. KT Kuntatyönantajien (2012) mukaan työnantaja- ja organisaatiomielikuvan rakentaminen onkin kunnille haaste. KT Kuntatyönantajat (em.) painottaa kunta-alan työtehtävien markkinoinnin tärkeyttä. On tärkeää, että koko julkinen sektori toivottaa Suomessa asuvat ihmiset tervetulleeksi ja profiloituu myös maahanmuuttajaystävällisenä, avoimena ja syrjimättömänä työpaikkana ja palveluntarjoajana.

Sosiaaliset verkostot ja yhteisöt ovat merkittävässä roolissa työmarkkinoilla siitä näkökulmasta, että eri yhteisöt vaikuttavat siihen, mitkä alat tai ammatit koetaan ”oman yhteisön” edustajille mahdollisiksi (Eronen ym. 2014) Nähdäänkö julkisen sektorin alat ja työpaikat ”oman yhteisön” edustajille mahdollisiksi eri maahanmuuttajayhteisöissä?

Tässäkin mielessä julkisen sektorin työelämän monimuotoisuus on tärkeää: jos tietyllä alalla, sektorilla tai sektorin osalla ei ole koskaan ollut tietyn yhteisön, esimerkiksi etnisyyteen tai kieleen perustuvan, edustajaa, kynnys olla ensimmäinen ja ainoa on suuri. Lisäksi riskinä on, että kyseistä alaa tai sektoria ei edes nähdä vaihtoehtona. Beqiri (2016) uskookin julkisen sektorin työntekijöiden homogeenisyyden vaikuttavan siihen, että maahanmuuttajilla on edelleen korkea kynnys hakea sinne töihin.

Näin ollen onkin ristiriitaista, että kuntien rekrytointivaikeuksien ehdottomasti suurin syy on hakijoiden puute. Muita syitä ovat olivat hakijoiden osaamiseen, soveltuvuuteen, kelpoisuusehtoihin ja palkkatasoon kytkeytyvät syyt. Näin ollen huomiota kaipaavat sopivien työnhakijoiden, myös maahanmuuttajien, ja avointen julkisen sektorin työpaikkojen kohtaaminen sekä koulutettujen ihmisten kieli- ja pätevyyskysymykset. (KT Kuntatyönantajat 2014)

Kunnissa on nostettu esiin huoli henkilöstön riittävydestä tulevaisuudessa, vaikkakin sote- ja maakuntauudistuksella on tulevaisuudessa suuri merkitys tilanteeseen. KT Kuntatyönantajat (2012) esittää julkaisussaan keinoja henkilöstön riittävyden turvaamiseksi, ja maahanmuuttoon liittyvät ehdotukset ovat merkittävässä roolissa. Mahdollisina keinoina mainitaan muun muassa oppisopimuskoulutuksen käyttö nuorten ja maahanmuuttajien rekrytoinnissa sekä kelpoisuusehtojen, tutkintovaatimusten ja ammatti- ja tehtävärakenteiden ajantasaisuuden arviointia. Lisäksi otetaan esille kansainvälinen rekrytointi: työläydestään ja hinnastaan huolimatta sitä pidetään kokemusten perusteella kannattavana, ja KT Kuntatyönantajat ylläpitää kuntien kansainvälisen rekrytoinnin verkostoa (em.). Kuitenkin Beqirin (2016) mukaan erityistä huomiota on hyvä kiinnittää nimenomaan Suomessa jo olevien maahanmuuttajien työllistymiseen.

Ekholmin tutkimuksessa (2015) käsitellään maahanmuuttajajärjestöjä palveluntuottajina. Siinä kehoitetaan kuntia huomioimaan maahanmuuttajajärjestöjen tarjoamat palvelut palvelutuotannon kilpailutuksissa, avustustoiminnassa ja kumppanuuksissa. Maahanmuuttajajärjestöjen rooli palveluntuottajina on linjassa kuntien

käyttäjälähtöisyysperiaatteen kanssa: käyttäjälähtöisyys kuntapalveluissa tarkoittaa asukkaiden tarpeista lähtevää palvelujen kehittämistä ja kehittämisen painopisteen asettamista tuottajakeskeisyyden sijaan käyttäjälähtöisyyteen. (Kuntaliitto n.d.a) Kun yhä suuremmalla osalla kuntalaisista on monikulttuurinen tausta, käyttäjälähtöisyyden hengessä tämä olisi myös hyvä huomioida – sekä julkisen sektorin palveluissa että sen henkilöstössä. Käyttäjälähtöisyys tuottaa parempia, sopivampia ja kustannustehokkaampia palveluja kuntalaisen näkökulmasta katsottuna (Kuntaliitto n.d.b).

Käyttäjälähtöisyyden lisäksi raportissa (Ekholm 2015) nostetaan esiin kokemusasiantuntijuus ja vertaistuki julkisten palvelujen kehittämisessä. Myös näiden hyödyntämiseksi julkisissa palveluissa voidaan käyttää maahanmuuttajien monipuolista osaamista, esimerkiksi erilaista kieli- ja kulttuurituntemusta. Vastikään tulleet maahanmuuttajat eivät vielä tunne suomalaista yhteiskuntaa ja kotimaisia kieliä. Näin ollen julkisten palvelujen tarjonnan ja niitä käyttävien ihmisten kohtaamisessa, ei vain vastikään tulleeille suunnatuissa palveluissa vaan kaikissa, eri kielistä ja kulttuurien monipuolisesta tuntemuksesta on paljon hyötyä.

Työ- ja elinkeinoministeriö ja Kuntaliitto rohkaisevat kuntia huomioimaan työllisyyteen, työoloihin ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistämisen hankinnoissaan (Kuntaliitto n.d.c). Maahanmuuttajien työmarkkina-asema on keskimäärin heikompi kuin suomalaissyntyisten, joten tämän voi nähdä koskevan myös heitä.

Voidaan nähdä, että julkisella sektorilla on yhteiskuntapoliittinen vastuu haasteellisesti työllistyvien ihmisten työmarkkina-aseman helpottamisessa. Tuominen (2016b) toivoo, että kunnat näkisivät tämän vastuun myös sen positiivisten integraatiovaikutusten takia. Pohjaniemen (2016) mukaan tämä vastuu näkyy julkisen sektorin rekrytoinnissa, mutta toiminnan ensisijaisten tarpeiden pitää kuitenkin olla prioriteetteja. Niin ikään Beqiri (2016) tuo esiin, että ihmisiä ei tule rekrytoida taustan perusteella, vaan osaaminen ja koulutus tulee pitää ratkaisevassa asemassa. Esimerkiksi Helsingin kaupungilla on kuitenkin tehtäviä, joihin on ollut järkevää työllistää nimenomaan maahanmuuttajia sekä monipuolisen kielitaidon että eri kulttuurien tuntemuksen takia (Pohjaniemi 2016). Myös Söderling (2016) painottaa, että maahanmuuttajien kieli- ja kulttuuriasiantuntemus on valttia monissa työtehtävissä.

On julkisen sektorin kannalta tarkoituksenmukaista, että ihmiset Suomessa kokevat sen omakseen ja helposti lähestyttäväksi. Tämä koskee kaikkia, myös vähemmistöjä, myös maahanmuuttajia. Tavoite käsittää sekä henkilöstön että julkiset palvelut. Beqirin (2016) mukaan julkisen sektorin työntekijöiden heterogeenistyminen olisi myönteistä kehitystä, sillä siten yhä useammat ihmisryhmät tuntisivat olevansa osa julkista sektoria pelkän asiakkaan tai toimenpiteiden kohteen roolin sijaan. Julkisen sektorin uskottavuus paranee, jos se edustaa sen palveluja käyttäviä ihmisiä monipuolisesti ja kattavasti, sekä paikallistasolla että koko Suomen tasolla.

Julkisen sektorin linjaukset ja toteutetut toimet

Vähemmistövaltuutetun julkaisussa (Parsons 2011) esitetään käytännön keinoja maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen työllistämiseksi julkishallintoon. Yhdenvertaisuussuunnitelmaan voi vähemmistövaltuutetun mukaan sisällyttää maininnan positiivisesta syrjinnästä ja suomen ja/tai ruotsin kielikurssien tarjoamisen työntekijöille. Lisäksi yhdenvertaisuussuunnitelmassa on hyvä olla mukana konkreettiset tavoitteet, keinot niiden saavuttamiseksi sekä aikataulut.

Työpaikkailmoituksissa taas on hyvä mainita tosiasiallisesti tarvittavat taidot ja koulutus sekä kielitaitovaatimukset: riittäisikö tehtävään vain toinen kotimainen kieli? Mitä muita kieliä kotimaisten lisäksi voidaan katsoa eduksi? Voi myös olla tarpeellista harkita, onko korkeakoulututkinto välttämätön kyseiseen virkaan. Monet teoksen keinoista ovat soveltamiskelpoisia lähes mihin tahansa julkishallinnon osaan, ja ne tulisikin ottaa aktiivisesti käyttöön rekrytoinnissa. (em.)

Julkaisussa suositellaan anonymia rekrytointia, jotta mahdolliset tiedostamattomat tai alitajuntaiset ennakkoluulot eivät pääse vaikuttamaan. (em.) Helsingin kaupungilla anonymia rekrytointia on käytetty, mutta se on erittäin työlästä ja aikaa vievää, eikä se ole rekrytoijien mukaan vaikuttanut lopputulokseen (Pohjaniemi 2016). Pohjaniemen (em.) mukaan anonymi rekrytointi tulee kuitenkin käyttökelpoisemmaksi, kun toisen polven maahanmuuttajia on työmarkkinoilla enemmän. Myös Tuominen (2016b) suhtautuu myönteisesti anonymin rekrytoinnin yhdenvertaisuutta lisäävään potentiaaliin.

Työnhakijan valinnassa on hyvä myös huomioida maahanmuuttajien vahvuudet ja heidän osaamisestaan julkishallinnolle koitua hyöty. Lisäksi on mahdollista säätää poikkeamismahdollisuus virkaan edellytettävästä kielitaitovaatimuksesta tai kelpoisuusvaatimuksesta. (Parsons 2011) Beqirin (2016) mukaan tehtäväkohtaista arviointia poikkeusten mahdollisuudesta vaatimuksissa voisi soveltaa julkisella sektorilla laajemminkin.

Helsingin poliisi huolestui maahanmuuttajataustaisten poliisien puutteesta, ja käynnisti Poliisiksi stadiin – kampanjan, jonka tarkoituksena on saada erityisesti maahanmuuttajataustaisia nuoria kiinnostumaan poliisin ammatista (Poliisi 2016). Samaa voisi pohtia muillakin julkisen sektorin aloilla: miksi meillä ei ole maahanmuuttajatyöntekijöitä? Kuten poliisin, myös muiden julkisen sektorin alojen toimivuus ja uskottavuus on paremmalla pohjalla, jos niiden työntekijäkunta vastaa ainakin jossain määrin demografisilta piirteiltään asiakaskuntaa. Julkinen sektorin on toki olemassa nimenomaan Suomea varten, mutta se, ketä tähän Suomeen kuuluu, on muuttunut viime vuosikymmenten saatossa ja muuttuu koko ajan. Näin ollen on julkisen sektorin profiloitumista ja aikaansa seuraamista ajatellen erittäin myönteistä, että Helsingin poliisi huolestuu ja toimii kyseisen asian tiimoilta. Muutkin julkisen sektorin alat voisivat pohtia kyseistä esimerkkiä ja sitä, mitä aspekteja siitä voisi soveltaa mihinkin organisaatioon.

Toinen esimerkki nimenomaan maahanmuuttajille suunnatusta työllisyshankkeesta on AFRO-hanke, jonka avulla edistetään maahanmuuttajien työllistymistä valtion ja kunnallishallinnon tehtäviin. Hankkeen tavoitteena oli parantaa maahanmuuttajien edellytyksiä hakeutua erityisesti julkisen sektorin hallinnollisiin tehtäviin sekä pelastus- ja turvallisuusalan koulutuksiin, ehkäistä syrjintää ja siitä aiheutuvia haittoja sekä edistää maahanmuuttajataustaisten ihmisten yhteiskuntaan kuuluvuutta vaikuttamalla asenneilmapiiriin ja kolmansien maiden kansalaisten aliedustukseen positiivisen erityiskohtelun avulla. (TEM n.d.)

AFRO-hankkeessa tuli vastaan käytännön työllistymisen haasteita. Työnantajien vakuuttaminen maahanmuuttajien osaamisesta osoittautui käytännössä vaikeaksi. Vaikka työharjoittelut sujuivat hyvin ja työnantajat olivat tyytyväisiä harjoittelijaan, valmiutta palkata maahanmuuttajataustainen työntekijä työsuhteeseen harjoittelun jälkeen ei löytynyt. Syyksi esitettiin erityisesti valtion tuottavuusohjelma. Lisäksi palkkatukimäärärahat olivat riittämättömiä. (em.) Yleisesti ottaen koulutus, kielitaito ja motivaatio olivat kunnossa, työharjoittelut menivät hyvin, ja palaute oli positiivista. Työpaikkoja ei kuitenkaan saatu toivotulla tavalla. Tästä huolimatta hankkeen myötä turvallisuus- ja pelastusalojen koulutuksiin on hakenut yhä enemmän maahanmuuttajataustaisia ihmisiä, mikä oli tavoitteen mukaista.

Vaikka työllistymisluvut AFRO-hankkeen jälkeen eivät olleet kovin suuria, oli hankkeella kuitenkin merkitystä ainakin siten, että siinä tulivat esiin monet vaikeasti osoitettavat haasteet maahanmuuttajataustaisten ihmisten työllistymisessä: työnantajien nihkeys maahanmuuttajataustaisia ihmisiä palkattaessa sekä tuottavuustavoitteiden näkeminen ristiriidassa kyseisen kaltaisen työllistämismekanismien kanssa. Lisäksi sen myötä tietoisuus näkyviin vähemmistöihin kohdistuvasta syrjinnästä keskeisten toimijoiden keskuudessa ja julkishallinnossa lisääntyi. (Stenman 2012) Lisäksi sillä katsottiin olleen suuri merkitys yksilötasolla: se antoi mahdollisuuden verkostoitumiseen ja tilaisuuden saada jalka työpaikan oven väliin tulevaisuutta varten. Myös hankkeen osallistujien ammatillisen itseluottamuksen, omanarvontunnon, ammatillisten valmiuksien ja tulevaisuuden uskon nähtiin parantuneen. (TEM n.d.)

Erilaiset työharjoittelut ja palkkatuki ovat niin ikään hyviä toimintamalleja. Kuitenkin pitäisi varmistaa, että työnantajat ainakaan julkisella sektorilla eivät suhtautuisi niihin vain hetkellisenä ilmaisena tai halpana työvoimana. Tämä koskee maahanmuuttajia, opiskelijoita, vammaisia ja kaikkia muita, jotka ovat kyseisten toimintojen piirissä. Näiden toimintamallien käytössä olisi tosin tarpeellista toimia kaikin keinoin sen puolesta, että ne todella johtaisivat myös pidempiaikaisiin työsuhteisiin ja tuen tarpeettomuuteen tulevaisuudessa.

Tulevaisuuden mahdollisuuksia

Maahanmuutto hyödyttää suomalaista yhteiskuntaa kokonaisuudessaan. Kunnille työvoiman ja osaamispuhjan kannalta erityisen tärkeää on työperusteinen maahanmuutto. (Wikman-Immonen 2016) Julkisella sektorilla on ennakkoluulottomalla maahanmuuttajien työllistämällä ja palveluissa huomioimisella mahdollisuus osoittaa,

että stereotypia menneisyyteen jämähtäneestä ja epädynaamisesta julkisesta sektorista on väärä, ja edesauttaa monikulttuurisen ja tasa-arvoisemman suomalaisen yhteiskunnan syntyä. Pohjaniemen (2016) mukaan avoimuutta ja ennakkoluulottomuutta olisi mahdollista edistää sekä työpaikkatasolla että lainsäädännön kautta: monikulttuurisuuteen liittyviin rikkomuksiin olisi syytä tarttua herkemmin.

Haastatteluissa tulee vahvasti esiin koulujärjestelmän merkittävä rooli maahanmuuttajien työllistymisessä. Pohjaniemen (2016) mukaan on ensiarvoisen tärkeää, että maahanmuuttajataustaisten lasten koulunkäynnistä pidetään huolta. Hän mainitsee tärkeänä nivelkohtana erityisesti opintojen jatkamisen peruskoulun jälkeen. Beqirin (2016) mukana koulujen oppilaanohjauksessa taas olisi tilausta julkisen sektorin voimakkaammalle esiin tuomiselle mahdollisena työnantajana. Opetus- ja kulttuuriministeriön (2016) mukaan maahanmuuttajataustaisten opettajien rekrytoinnin lisäämiselle on tilausta; tämä heijastaisi kulttuurista monimuotoisuutta ja toimintaympäristön muutoksia.

Työpaikkatason käytännöillä on myös vaikutusta siihen, kuinka hyvin maahanmuuttajat integroituvat Suomen julkisen sektorin työelämään. Mannilan (2002) mukaan joustavuus työpaikoilla esimerkiksi pukeutumisen suhteen on tärkeää. Pohjaniemen (2016) mukaan Helsingin kaupungilla ollaan joustavia eri uskontoihin ja kulttuuritaustoihin liittyvän pukeutumisen suhteen, kunhan se ei ole ristiriidassa turvallisuuden ja hygienian kanssa. Lisäksi Helsingin työpaikoilla pyritään mahdollistamaan oman uskonnon harjoittaminen tarvittavien tilojen ja vuosilomien ajankohtien kautta (em.).

Ainakin Helsingissä, Espoossa ja Vantaalla virallisena tavoitteena on, että kaupungin henkilöstö kuvastaa asukasrakennetta. Tämä koskee niin maahanmuuttajia kuin muitakin eri väestöryhmiä. Beqirin (2016) mukaan asukasrakennetta demografisesti vastaava, heterogeeninen julkinen sektori on työnantajana vakuuttavampi, ja vaikuttaa positiivisesti siihen, että erilaiset ihmiset kokevat voivansa hakeutua sinne töihin. Helsingissä työntekijöiden ja asukasrakenteen vastaavuuteen on pyritty selkokielisellä työpaikkailmoittelulla ja erilaisten työharjoittelujen ja työelämään tutustumisjaksojen kautta (Pohjaniemi 2016). Työpaikkailmoitukset ovat myös Beqirin (2016) mukaan tärkeässä asemassa rohkaistaessa eri ihmisryhmiä hakeutumaan julkiselle sektorille töihin. Sekä Beqirin (em.) että Pohjaniemen (2016) mukaan tarkkuus on hyvin tärkeää työpaikkailmoituksen tehtäväkuvaa laadittaessa: mitä taitoja, kieliä tai tutkintotaustaa tehtävissä todella tarvitaan?

Monet muutkin julkisen sektorin työnantajat voinevat inspiroitua pääkaupunkiseudun kaupunkien ennakkoluulottomuudesta, mainituista käytännön toimintamalleista ja periaatteista, joissa maahanmuuttajakysymykset on huomioitu, niitä pohdittu monipuolisesti ja kirjattu virallisiin toimintaohjeisiin. Toisaalta Suomessa on myös pienempiä kuntia, kuten Imatra ja Lappeenranta, joilla on pitkät perinteet erityisesti venäläisten maahanmuutosta. Olisiko muilla julkisen sektorin toimijoilla mahdollisuus oppia myös näiltä tahoilta? On toki totta, että maahanmuuttajien osuus on pääkaupunkiseudulla suurempi kuin missään muualla Suomessa,

ja Itä-Suomessa korostuu venäläisten maahanmuutto, mutta globalisaation myötä samankaltainen kehityskulku on odotettavissa ajan myötä kaikkialla Suomessa – ja maailmassa.

Hyvin integroituneissa ja työllistyneissä maahanmuuttajissa piilee suuri voimavara, joka oikein arvostettuna voi olla hyvinkin hyödyllinen julkiselle sektorille. Monet selvityksessä esiin tulleet haasteet liittyvät maahanmuuttajien muita keskimäärin huonompaan työmarkkina-asemaan. Näin ollen maahanmuuttajat, jotka ovat selättäneet kyseiset työmarkkinaongelmat, voisivat olla hyödyllisiä kehitettäessä julkisen sektorin ratkaisuja kyseisiin työllistymishaasteisiin. Muuten tulevaisuuden uhkakuva voi olla samanaikainen korkea maahanmuuttajien työttömyys ja julkisen sektorin työvoimapula.

4.5 Ammattiliitot ja maahanmuutto

Ammattiliitoilla on keskeinen asema Suomen työmarkkinoiden eri sektoreilla. Näin ollen liitoista on syytä puhua myös maahanmuuttoa ja työelämää käsiteltäessä. Ammattiliittojen toiminta ja maahanmuuttokysymykset kietoutuvat laajemminkin toisiinsa monin tavoin. Liitot ovat huomioineet toiminnassaan muun muassa maahanmuuton vaikutuksen suomalaissyntyisten työllisyyteen, maahanmuuttajien työllistymisvaikeudet ja etnisen työsyöjinnän, harmaan talouden torjunnan sekä työmarkkinoiden eriytymisen vastustamisen. Liittojen kannanotoissa on yleisesti ottaen keskitytty nimenomaan työperäiseen maahanmuuttoon, kun taas esimerkiksi humanitaarisin perustein tapahtuva maahanmuutto ja muut maahanmuuton syyt ovat jääneet vähemmälle huomiolle. (Ristikari 2012)

Ammattiliitot ovat vaikuttaneet Suomen maahanmuuttohistoriassa konkreettisesti oltuaan mukana vaatimassa niin kutsuttua siirtymäaikalakia EU:n laajentuessa vuonna 2004. Siirtymäaikalain myötä ulkomaalaisten tekemä pimeä työ ja valtiolle uupumaan jäävien verotulojen takia epäedulliset virolaiset vuokratyöyritykset yleistyivät, mikä oli Söderlingin (2016) sanoin ”hallaa työmarkkinoille”.

Maahanmuuttajat ovat suomalaissyntyisiä heikommissa neuvotteluasemassa työmarkkinoilla. Heillä on näin ollen usein taipumus suomalaissyntyisiä herkemmin hyväksyä huonompia työehtoja. (Alho 2010)¹² Yksittäisellä maahanmuuttajalla on lisäksi esimerkiksi kieli- ja työkuulttuuristen erojen myötä vielä huonommat edellytykset puolustaa oikeuksiaan työelämässä kuin työntekijöillä keskimäärin. Ammattiliitoilla olisi siis myös maahanmuuttajatyöntekijöiden osalta työnsarkaa. Kuitenkin maahanmuuttajaspesifit ongelmat työmarkkinoilla olisivat vielä vakavampia ilman ammattiliittoja (Alho 2015).

Liittojen suhtautuminen maahanmuuttoon ja maahanmuuttajiin on jossain määrin ristiriitaista: liitot tukevat maahanmuuttajia suomalaisessa työelämässä esimerkiksi jakamalla tietoa eri kielillä ja auttamalla muun muassa työehtosopimusasioiden kanssa, mutta toisaalta puolustavat EU- ja ETA-alueiden ulkopuolelta tulevan työperäisen maahanmuuton rajoituksia. (Alho 2015). Näin ollen voisi tiivistää, että liitot ajavat Suomessa jo

oleskelevan maahanmuuttajatyövoiman asiaa, mutta suosivat suomalaissyntyisten työntekijöiden etuja vastustamalla uutta työperäistä maahanmuuttoa siinä määrin, kuin se on mahdollista EU-jäsenyyden puitteissa. Söderling kiinnittääkin haastattelussa huomiota niin sanotun internationalismin aatteen puuttumiseen suomalaisissa ammattiliitoissa (2016). Alho (2013) on kutsunut ammattiliittojen piirissä edelleen tapahtuvaa toiseuttavaa jaottelua ”meihin” ja ”muihin” selektiiviseksi solidaarisuudeksi.

Keskeinen eri ammattiliittojen maahanmuuttokantoja yhdistävä strategia on toimia sen puolesta, ettei suomalaisille työmarkkinoille syntyisi eriytymistä suomalaissyntyisten ja maahanmuuttajien välillä, ja nimenomaan maahanmuuttajien tekemiä matalapalkkaisia ja heikommin työehdoin tehtäviä töitä (Alho 2015).

Maahanmuuttajat suhtautuvat ammattiliittoihin käytännönläheisesti, ja syyt liittyä ovat yleensä samat kuin muillakin työntekijöillä: liittoon liitytään, jos siitä koetaan koituvan konkreettista hyötyä. Jotkut maahanmuuttajat kuitenkin kokevat ongelmallisena maahanmuuttajien aliedustuksen ammattiliitoissa. Maahanmuuttajien määrä ja osuus liitoissa ovat kuitenkin kasvamaan päin. Tutkimuksessa haastatellut maahanmuuttajatyöntekijät kokivat, että maahanmuuttajilla on heikompi neuvotteluasema työmarkkinoilla ja näkivät ammattiliittojen roolin työehtojen turvaajana merkittävänä. Ongelmana tosin pidettiin maahanmuuttajien heikkoa tietämystä ammattiliitoista Suomessa. (Alho 2015)

Sekä Palvelualueen ammattiliitto PAMissa että Rakennusliitossa maahanmuuttajajäsenten määrä on noussut nopeasti viimeisen kymmenen vuoden aikana. Uusista jäsenistä jo suhteellisen suuri osa on maahanmuuttajia, varsinkin PAMissa. (Alho 2015) Söderlingin (2016) mukaan PAMin ja Rakennusliiton erilaiset suhtautumiset maahanmuuttoon johtunevat jäsenistön erilaisuudesta: PAM on naisvaltainen, ja jäseninä on paljon opiskelijoita; naiset ja nuoret ovat karkeasti yleistettynä vähemmän ennakkoluuloisia maahanmuuttoa kohtaan verrattuna miehiin ja vanhempiin ihmisiin. Rakennusalalla taas on paljon miehiä ja vähemmän matkustaneita ihmisiä, joista monien maahanmuuttoasenteet lienevät ”jymähtäneet 80-luvulle”, Söderling (em.) arvelee.

Nimenomaan maahanmuuttajille tarkoitetun ammattiliittotoiminnan ja -palvelut voi nähdä eri tavoin. JHL:n maahanmuuttajajäsenten Kamut-jaoston puheenjohtajan mukaan nimenomaan maahanmuuttajille tarkoitettu toiminta voi antaa esikuvia siitä, että maahanmuuttajat voivat olla aktiivisessa asemassa työpaikan asioihin vaikuttamisessa, mutta toisaalta ei pidä liikaa eristäytyä; työpaikkojen edunvalvonnan ongelmat ovat pohjimmiltaan yhteisiä (SAK 2016). Toiminnasta saa myös vertaistukea ja tietoa Suomen kansainvälisesti vertailtuna suhteellisen poikkeuksellisesta työmarkkinajärjestelmästä kolmikantoinen (Tuominen 2016b).

Eri liittojen näkemykset vaihtelevatkin sen suhteen, tarjoavatko ne nimenomaan maahanmuuttajille tarkoitettuja palveluja. SAK tarjoaa maahanmuuttajataustaisille ihmisille maksutonta työsuhdeneuvontaa vuodesta 2016 alkaen. Rakennusliitto taas oli Suomen ensimmäinen ammattiliitto, joka perusti nimenomaan maahanmuuttajille tarkoitetun ammattiosaston. Osaston tarkoitus on käsitellä erityisesti maahanmuuttajien työelämässä kohtaamia

ongelmia, sekä muutenkin helpottaa maahanmuuttajien osallisuutta liitossa. PAM puolestaan on esittänyt, että vastaavaa järjestelyä ei perusteta, sillä se saattaisi eriyttää maahanmuuttajia liiton muusta jäsenistöstä. (Alho 2015)

Kyseiset liitot eriävät toisistaan maahanmuuttokysymyksissä muutenkin, sillä niiden edustamilla aloilla maahanmuutto on erilaisessa asemassa: PAMin edustamilla aloilla maahanmuuttajatyöntekijät oleskelevat ja työskentelevät Suomessa suhteellisen pysyvästi, kun taas Rakennusliiton aloilla tilapäisesti maassa oleva työvoima, joka ei liity liiton jäseneksi, on yleistä. Tilapäisesti maassa olevan työvoiman työehtoja ovat usein varsin vaikea valvoa. PAMille maahanmuuttokysymykset ovat siis tässä mielessä helpompia Rakennusliittoon verrattuna. (Alho 2015)

Myös Akava ja SAK eroavat toisistaan: Akavan liitot suhtautuvat yleisesti ottaen liberaalimmin maahanmuuttoon (Alho 2015). Akavan mukaan Suomen työmarkkinat kaipaavat monikulttuurisuutta Suomen kansainvälisen kilpailukyvyn säilyttämiseksi (Ristikari 2012). Erojen oletetaan johtuvan siitä, että Akavan edustamilla aloilla työntekijöiden tulo työmarkkinoille on säädellympää kuin SAK:laisten liittojen aloilla; maahanmuuttajia ei siis Akavassa koeta yhtä lailla uhkaksi suomalaissyntyisille työntekijöille kuin SAK:n liitoissa. (Alho 2015)

Esimerkiksi PAM ja JHL ovat järjestäneet suosittuja työpaikkojen monikulttuurisuutta käsitteleviä kursseja (SAK 2016). JHL:n maahanmuuttoasioista vastaavan järjestötoimitsija Tuomisen (2016b) mukaan kyseiset kurssit ovat hyödyllisiä rasmin kitkemisessä, sillä iso osa työpaikkojen arkipäivän rasismista on ehkäistävissä vuorovaikutusta kehittämällä. Lisäksi kursseilla käsitellään yhdenvertaisuuden edistämistä luottamusmiestoiminnassa ja laajemminkin työpaikoilla (em.).

Julkisten- ja hyvinvointialojen liitto JHL profiloituu maahanmuuttajajäsentensä huomioijana ja yhdenvertaisuuden edistäjänä. Se on esimerkiksi kritisoinut julkisten menojen leikkauspolitiikkaa siitä maahanmuuttajien työllistymiselle ja heille kohdennetuille palveluille koituvien negatiivisten seurausten takia (Tuominen 2016a). Se myös näkee sen jäsenistön maahanmuuttajaosuuden jatkuvan kasvamisen nimenomaan mahdollisuutena, ei uhkana (Tuominen 2015). JHL:n mukaan julkisella sektorilla olisi mahdollisuus olla paljon aktiivisempi maahanmuuttajien työllistymisen suhteen (Tuominen 2016a).

Ammattiliitot ovat Suomessa keskeisiä yhteiskunnallisia toimijoita ja vallankäyttäjiä. Näin ollen maahanmuuttajien ammattiliittoaktiivisuuden voi osaltaan nähdä myös integraatiota, yhteenkuuluvuuden tunnetta ja yhteiskunnallista osallistumista parantavana asiana. (Alho 2010) Myös Mannilan (2002) mukaan maahanmuuttajien ammattiyhdistystoimintaa on syytä tukea nimenomaan sosiaalisten kontaktien takia.

Ammattiliitoilla olisi halutessaan mahdollisuus ottaa nykyistä suurempi rooli maahanmuuttokysymyksissä: ne ajavat työntekijöiden asiaa, ja maahanmuuttajat ovat keskimääräistä epäedullisemmassa asemassa olevia

työntekijöitä. Vaikka toki on olemassa kaikkia työntekijöitä koskettavia kysymyksiä, työntekijöiden etu toteutuu todennäköisemmin, jos myös vain tiettyjen ryhmien – tässä tapauksessa maahanmuuttajien – kohtaamiin haasteisiin keskitytään juuri niitä varten suunnatuilla toimilla.

5 Muualla hankitun koulutuksen ja osaamisen tunnustaminen

5.1 Prosessin kulku ja ongelmakohdat

Maahanmuuttajat integroituvat uuteen yhteiskuntaan sitä syvällisemmin, mitä kokonaisvaltaisemmin heitä arvostetaan ja heidän aikaisempi osaamisensa tunnustetaan (Lasonen ym. 2011). Osaamisen tunnustamisprosessit ovatkin ensiarvoisen tärkeitä, jotta maahanmuuttajat pääsisivät työmarkkinoilla samalle viivalle suomalaissyntyisten työntekijöiden kanssa edes tutkintojen osalta (Kyhä 2011).

Yksi suurimmista kipukohdista maahanmuuttajien integraatiossa suomalaisille työmarkkinoille onkin muualla kuin Suomessa hankitun osaamisen, koulutuksen ja työkokemuksen tunnistaminen, tunnustaminen ja arvostus. Kielitaidon ohella tämä on maahanmuuttajien suurimpia esteitä työllistymiselle Suomessa (Kyhä 2006). Vaikka tutkintojen tunnustamisprosessien virallinen päämäärä on helpottaa työllistymistä, voivat ne muodostua myös suuriksi rakenteellisiksi esteiksi työllistymiselle (Forsander 2002a). Opetus- ja kulttuuriministeriön (2016) mukaan maahanmuuttajien tiet työhön ja koulutukseen ”sisältävät tyhjäkäyntiä, päällekkäisyyksiä ja - - epätarkoituksenmukaisia opintoja”.

Tutkinnon tunnustaminen –termiä käytetään yleensä EU/ETA-maissa suoritetuista tutkinnoista, ja rinnastamista näiden ulkopuolella suoritetuista (Saarinen 2000). Rinnastaminen-termiin liittyy kuitenkin ongelmallisia kaikuja (Sorainen 2007, ks. luku 5.2). Tutkintojen tunnustaminen voidaan jakaa akateemiseen ja ammatilliseen (Saarinen 2000). Tutkinnon tunnustamisen kautta legitimoidaan Suomen ulkopuolella hankittu osaaminen (Kyhä 2011).

Monet koulutetut maahanmuuttajat työskentelevät koulutustaastaansa vastaamattomissa tehtävissä, ja esimerkiksi noin joka viides ulkomaalaistaustainen korkeakoulutettu on työntekijäammattissa (Larja & Sutela 2015c). Koulutettujen maahanmuuttajien pääsyä työmarkkinoille ja osaamistaan vastaaviin töihin hidastavat osaamisen tunnistamisprosessien toimimattomuus, hitaus ja ihmisten tietämättömyys tunnistamisprosessien käytännöistä (Kyhä 2011) Käytännössä osaamisen tunnustamisprosessit ovat ”kirjavia”, ja pahimmassa tapauksessa opinnot joudutaan aloittamaan kokonaan alusta (Lasonen ym. 2011, Kyhä 2011).

Ulkomailla tehtyjen tutkintojen tunnustamisesta vastaavia viranomaisia on useita, ja tilanteesta ja alasta riippuu, minkä tahon tunnustus tarvitaan. Oikean tahon löytämisessä on usein vaikeuksia (Sorainen 2007). Metropoliassa ja Jyväskylän yliopistossa on tosin hiljattain perustettu SIMHE-UniPID –pisteet, joista koulutetut maahanmuuttajat saavat ohjausta ja neuvontaa osaamisensa tunnustamisprosessiin. Vastuukorkeakoulut toimivat yhteistyössä Opetushallituksen, vastaanottokeskusten ja TE-toimistojen kanssa (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016). Pilottitoiminnan tavoitteena on löytää valtakunnallisesti toimiva malli (em.). Söderling (2016) ehdottaa, että Suomeen perustettaisiin yksi keskitetty taho, johon voisi yksinkertaisesti lähettää tutkintotodistuksensa, ja joka tilanteen mukaan neuvoisi miten tilanteessa edetään.

Ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnustamispäätökset voivat monille, etenkin työttömille, olla kalliita: ne maksavat noin 200-350 euroa. Hakemusten käsittelyaika on keskimäärin kolmesta neljään kuukautta, ja tunnustamisprosessit vaativat hakijalta paljon aikaa ja paperityötä. Tämä on tosin positiivista siinä mielessä, että se kertonee siitä, että kyseisiin prosesseihin suhtaudutaan Suomessa vakavasti ja tunnustamispäätökset tehdään huolella.

Maahanmuuttoasioiden hallintoa, johon myös tutkintojen ja osaamisen tunnustamisprosessit kuuluvat, on kritisoitu projektirahoituspainotteisuudesta juontuvasta lyhytjänteisyydestä (Valjus & Nirvi 2005, Rasilainen 2016). Lisääntynyt maahanmuutto tulisi nähdä tilapäisen ilmiön sijaan vakiintuneena yhteiskunnallisena ilmiönä, joka kaipaa asianmukaisen pysyväisluontoisen julkisen hallinnon. (Rasilainen 2016)

Tunnustamispäätökset annetaan suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi, mitä voi tietyissä tilanteissa pitää ongelmallisena, sillä tunnustamista hakeneelle itselleen päätöksen hyöty jää laihaksi, jos tämä itse ymmärtää sitä heikosti. Jos ammatillisen pätevyyden tunnustamisprosessi olisi mahdollinen yleisimmillä maahanmuuttajakielillä, kuten venäjäksi, viroksi, arabiaksi ja somaliksi, tämä rohkaisisi ajattelemaan, että mahdollinen on myös järjestys, jossa ensin saadaan työ, ja kielitaito karttuu siinä sivussa.

Juuri maahan muuttaneen ihmisen näkökulmasta tiedon saanti prosessin kulusta, eri alojen vaatimuksista ja suomalaisista työmarkkinoista yleensäkin voi olla työlästä. Vaaditut täydentävät opinnot voivat olla joissain elämäntilanteissa, etenkin perheellisillä maahanmuuttajilla, hyvin hankalia toteuttaa. (Kyhä 2006) Lisäksi turhautuminen on yleistä, jos korkeasti koulutettu ja pitkän työuran alallaan jo tehnyt ihminen kokee joutuvansa opiskelemaan perusasioita uudestaan tai jatkuvasti tuntee ammatitaitonsa tulevan kyseenalaistetuksi. Lisäksi korkeakoulutetuilla ammatillinen sitoutuneisuus on voimakasta, mikä osaltaan tekee työelämään sijoittumisen haastavammaksi (Kyhä 2006).

Opetus- ja kulttuuriministeriön (2016) mukaan haaste maahanmuuttajien koulutusprosesseissa on löytää kullekin omaa osaamista ja koulutustaustaa vastaava koulutustie. Nykyään koulutuksiin päädytään valitettavan usein pikemminkin vain sen perusteella, mitä juuri sillä hetkellä sattuu olemaan tarjolla. Lisäksi ongelmallisena pidetään maahanmuuttajien erillisten koulutusvaiheiden väliin jääviä taukoja. (em.)

Nämä tekijät saattavat latistaa ihmisten motivaatiota tunnustuttaa tutkintonsa, ja saada työnhakijat hakeutumaan ensin sellaisiin ammatteihin, joihin tunnustamista ei tarvitse. Monet luopuvat kokonaan entisestä akateemisesta urastaan, ja vaihtavat alaa, ovat koulutustaan vastaamattomissa töissä tai työttöminä (Kyhä 2006). Tässä kuitenkin menee hukkaan koulutuspääomaa, mikä on epäedullista sekä maahanmuuttajan että työmarkkinoiden kannalta (Kyhä 2011). Maahanmuuttajien työllistymisvaikeudet, sisääntuloammatteihin jämähtäminen, osaamisen ja tutkintojen kelpuuttamattomuus työmarkkinoilla ja pitkät jaksot koulutusta vastaamattomissa tehtävissä

kasvattavat riskiä maahanmuuttaja-aivovuotoon: maahanmuuttajien muuttamiseen jälleen uuteen maahan työllisyystilanteen paranemisen toivossa. (Jaakkola, T. 2000)

5.2 Ulkomailla hankitun osaamisen ja tutkintojen tunnustaminen Suomessa

Maahanmuuttajat, joilla on ulkomailla hankittu koulutus ja/ tai –työkokemus, ovat Suomelle kilpailuvaltti. Ihmisten kouluttaminen on kallista: perusopetus maksaa noin 80 000 euroa henkeä kohden, kun taas korkeakoulututkintojen hintalaput vaihtelevat kymmenistä tuhansista satoihin tuhansiin. Suomen TE-toimistojen ulkomaalaiset asiakkaat ovat suurimmilta osin koulutettuja: valtaosalla on keskiasteen tai ylemmän perusasteen koulutus ja hyvin monilla myös korkeakoulututkinto. Tämä on Suomen kannalta edullinen tilanne. (Heino 2014) Aikaisemmin korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia on tullut eniten Venäjältä, Virossa, Ruotsista ja Kiinasta, mutta nykyään runsaasti korkeakoulutettuja tulee erityisesti Irakista (Kuuskoski & Puhakka 2014).

Osaamisen käyttöönotto ja hyödyntäminen uudessa kotimaassa ei kuitenkaan ole aina yksinkertaista. Inhimillisen pääoman siirtämisiongelmissä käytetään käsitettä *human capital mismatch*. Koulutuksen määrää tärkeämmäksi nouseekin maahanmuuttajilla koulutuksen työmarkkina-arvo kyseisillä työmarkkinoilla (Forsander 2002a). Erityisesti korkeakoulutetuilla maahanmuuttajilla suuri haaste on päästä omaa ammattitaitoa vastaaviin tehtäviin.

Suomessa muodollinen koulutus on korkeasti arvostettua. Kuitenkin monet ammatit opitaan useissa muissa kulttuureissa pikemminkin tekemällä, ja maahanmuuttajaryhmien keskuudessa varsinaisen ammatillisen koulutuksen saattaa uupua, vaikka ammattitaitoa riittää (Sandberg & Stordell 2016). Esimerkiksi vuonna 2015 Suomeen tulleiden turvapaikanhakijoiden osaamista selvittävän raportin (em.) mukaan lähes kaikilla on monipuolista työkokemusta, mutta varsinaista ammatillista koulutusta vain harvoilla.

Vaikka koulutus on jossain määrin kulttuurisidonnaista (Kyhä 2011), Soraisen (2007) mukaan tutkintojen tunnustamisprosesseissa Suomessa korostuu suhteettoman paljon tavoite rinnastaa tutkinto vastaavaan suomalaiseen tutkintoon, jolloin tutkinnon muut osat jäävät tunnustamatta ja näin ollen hyödyntämättä. Suomi on verraten pieni maa, ja on paljon aloja, jota ei edes ole mahdollista opiskella täällä. Näin ollen on voimavara, jos työvoimalla on sellaista koulutusta, jota suoraan vastaavaa ei ole suomalaisten koulutusohjelmien tarjonnassa. Siinä on läsnä etnosentrinen tapa nähdä osaaminen: vain suomalaiseseen systeemiin suoraan verrattavissa oleva osaaminen on tärkeää, muu turhaa. Kuten Sorainen painottaa, erilaiset tutkintotaustat ja suomalaisten tutkintorakenteiden ulkopuolinen osaaminen tulisi työmarkkinoilla nähdä etuna myös julkisella sektorilla.

5.3 Keinoja prosessien sujuvoittamiseksi

Maahanmuuttajien parempi työllistyminen on julkiselle sektorille ja koko yhteiskunnalle edullista monella tapaa. Sen kerrannaisvaikutukset ovat merkittäviä, sillä monimuotoisen työelämän ansiosta innovaatio-, luovuus- ja osaamis pohja laajenee, ja investointeja ja osaajia on helpompi saada juuri Suomeen. Lisäksi oppilaitokset ja yritykset kansainvälistyvät, ja vaikutukset vientiin ja näin ollen uusien työpaikkojen syntyyn ovat positiivisia. (TEM 2015) Koulutettujen maahanmuuttajien työttömyys tai työskentely osaamistaan vastaamattomissa tehtävissä vähentävät koko kansantalouden tuotantopotentiaalia ja maahanmuuttajien maksamien verojen määrää (Busk ym. 2016). On siis selvää, että maahanmuuttajien osaamisen tunnustamisprosessien sujuvuus ja sen kautta parempi työllistyminen on koko yhteiskunnan etu. Eri tahot ovat esittäneet ehdotuksia siitä, miten tätä kohti voidaan edetä.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2015) painottaa eri politiikanalojen yhteistyötä: työllisyys-, integraatio-, elinkeino-, innovaatio- ja koulutuspolitiikka sekä kehitysyhteistyö on järjestettävä siten, että osaamisen monipuolinen hyödyntäminen ja maahanmuuttajien pääsy suomalaisille työmarkkinoille on mahdollisimman sujuvaa. Osaamisen tunnustamisen menetelmien kehittämisessä voisi hyödyntää eri alueilta tulleiden maahanmuuttajien tietämystä eri kulttuureista ja koulutusjärjestelmistä.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2016) listaa keinoja maahanmuuttajien koulutuspolkujen ja osaamisen tunnustamisen parantamiseksi niiden osana. Ministeriön mukaan kotoutumiskoulutuksen ja sitä seuraavien koulutusten raja-aitoja tulisi madaltaa, ja koulutettujen maahanmuuttajien täydentävään koulutukseen pääsyä nopeuttaa. Ministeriön mukaan täydennyskoulutuksen mallien tulee perustua työelämän tarpeiden ja toimintaympäristön muutosten ennakointiin, ja tällä hetkellä täydennyskoulutusta on tarpeen lisätä erityisesti lastentarhan-, luokan-, ja erityisopettajille sekä suomi ja ruotsi toisena kielenä –opettajille. Lisäksi koulutus-, työnhaku- ja uraohjausneuvontaa maahanmuuttajien äidinkielellä tulee ministeriön mukaan vahvistaa.

Nykyisessä kotoutumiskoulutuksessa on mahdollisuus käynnistää koulutuksen tunnustamisprosessi jo kurssin ohessa: tunnustamisprosessin hinta mahtuu kotoutumiskoulutuksen budjettiin, ja koulutuksen pitäjät voivat auttaa käytännön asioissa, kuten hakemuksen kirjoittamisessa ja sen liitteissä (Beqiri 2016). Beqirin (em.) mukaan tätä mahdollisuutta voisi käyttää huomattavasti nykyistä enemmän.

Suomalaisen koulutusjärjestelmän etuna pidetään sitä, että se ei niin sanotusti sulje ovia etenemiseltä missään vaiheessa; kaikille koulutustasoille on mahdollista päästä vaihtoehtoisia reittejä riippumatta aikaisemmasta koulutuksesta. Tätä mallia tulisi laajentaa koskemaan myös maahanmuuttajia, mutta tehokkaalla tavalla. Monet ulkomailta korkeakoulututkinnon tehneet maahanmuuttajat ovat joutuneet Suomessa käymään pahimmassa tapauksessa saman koulutuksen uudelleen, jotta heidän ammattipätevyytensä tunnustettaisiin. Rasilainen (2016) ehdottaakin väyläajattelun soveltamisen laajentamista. Keinoiksi hän esittää työpaikalla työn ohella suoritettavia

näyttötutkintoja ja avoimen yliopiston kaltaisia menetelmiä opintojen hyväksi luvun helpottamiseksi ja jatko-opintokelpoisuuden saavuttamiseksi. Lisäksi hän korostaa ohjauksen ja neuvonnan saatavuuden varmistamista ja sitä, että osaamisen tunnustuksen voi hankkia jo siinä vaiheessa, kun suomen tai ruotsin kielitaito on vielä puutteellista.

Opetusministeriö (2007) taas listaa käytännön tapoja, joilla aiemmin hankitun osaamisen voi osoittaa. Sen mukaan mahdollisia menetelmiä ovat esseet, haastattelut (muun näytön ohessa), kirjalliset- tai suulliset kuulustelut, opetusnäytteet, esitelmät, opinnäytetyöt, oppimispäiväkirjat ja portfoliot. Pohjaniemi (2016) pitää julkisen sektorin oppisopimusjärjestelmiä hyvänä tapana pätevoityä ja näkee niin ikään potentiaalia näyttötutkintojärjestelmissä.

Söderlingin (2016) mukaan lääkäreiden, hammaslääkäreiden ja psykologien kohdalla tutkintojen tunnustamisprosessit toimivat hyvin. Muilla aloilla voisi esimerkiksi pohtia, mitä elementtejä kyseisten alojen osaamisen tunnustamismenetelmistä voisi soveltaa laajemminkin.

KT Kuntatyönantajat (2012) puolestaan tuo esiin kunta-alan ammatti- ja tehtävärakenteiden uudelleenarviointitarpeen, ja sitä myötä tiukkojen kelpoisuusehtojen uudistamiseen. Julkisen sektorin työpaikoilla merkittävän suuri enemmistö työntekijöistä on edelleen suomalaissyntyisiä ja Suomessa tutkintonsa ja kaiken kokemuksensa hankkineita. Eikö tällaisessa tilanteessa uusi näkökulma ja tausta toisi nimenomaan kaipaillua uudistumisen henkeä sen sijaan, että valittuna tai tiedostamattomana edellytyksenä on suomalainen tai suomalaiseen rinnastettavissa oleva koulutus?

5.4 Julkinen sektori ja globaalit työurat

Gloobaalissa mittakaavassa ja pidemmälle tulevaisuuteen katsoen todennäköinen skenaario on ammatillisen pätevyyden tunnustamisprosessien vähittäinen helpottuminen ja jopa katoaminen. Tutkintojen ensin EU:n ja mahdollisesti vähitellen suuremman osan maailmaa kattava kelpoisuus on luultavasti ja toivottavasti lähellä. Työurat ovat pirstaleisempia, ja työvoiman kansainvälinen liikkuvuus on vääjäämättömän totta ja yhä yleisempää. Kun yhä harvempi opiskelee ja työskentelee koko elämänsä samassa maassa, eri maiden välisiä tunnustamisprosesseja lienee pakko helpottaa ja joustavoittaa. Tämä koskee myös Suomea ja Suomen julkista sektoria.

Nykyään kuitenkin työpaikkojen muodolliset kelpoisuusvaatimukset ovat edelleen tarkasti määriteltyjä, ja tämä korostuu Suomen julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla on vapaampaa: tiettyjä laissa määriteltyjä ammattinimikkeitä lukuun ottamatta yksityisen sektorin työnantajat määrittelevät itse, mitä edellyttävät työntekijältä. Lisäksi poikkeuksia vaatimuksiin on helpompi tehdä muuten sopivan työntekijän sattuessa vastaan.

Tämä saattaa saada ulkomailla tutkintonsa ja kokemuksensa hankkineita ohjautumaan ensisijaisesti yksityiselle sektorille. Julkisella sektorilla on monien maahanmuuttajien keskuudessa maine – tosin varmasti jossain määrin liioiteltu – muodollisia pätevyysvaatimuksia turhankin tarkasti syynäivänä työnantajana (Beqiri 2016). Tämä maine saattaa – totuudenmukaisuudestaan riippumatta – vaikuttaa maahanmuuttajien ja ulkomailla tutkintonsa ja kokemuksensa hankkineiden intoon ja rohkeuteen hakeutua julkiselle sektorille töihin.

On julkisen sektorin työnantajan kannalta tärkeää, että tämä saa totuudenmukaisen kuvan maahanmuuttajatyöntekijän taidoista, kokemuksesta ja pätevydestä. Näin ollen on hyvä, että ulkomailla hankitun osaamisen muodollista tunnustamista vaaditaan. Tähän johtavia keinoja olisi kuitenkin mahdollista monipuolistaa ja joustavoittaa, jotta muualla hankittua koulutusta ja kokemusta päästäisiin hyödyntämään mahdollisimman paljon. Se on Suomelle etu monesta näkökulmasta. On Suomelle edullista saada valmiiksi koulutettua työvoimaa töihin Suomeen, joten on älytöntä, että valmiiksi pätevä ihminen saattaa käyttää vuosia tehdessään samoja opintoja tai kokonaista tutkintoa uudestaan (Beqiri 2016).

Julkinen sektori on Suomessa merkittävä työnantaja. Sen etujen mukaista olisi, jos sen tarvitsema koulutettu maahanmuuttajatyövoima saataisiin mahdollisimman pian maahan saapumisen jälkeen koulutusta ja osaamista vastaaviin töihin.

Jotta julkinen sektori saisi täyden hyödyn erityisesti koulutetusta maahanmuuttajatyövoimasta, ei olisi mahdotonta harkita julkisen sektorin, esimerkiksi kuntien, järjestämää ja ylläpitämää tutkintojen tunnustamispalvelua, jossa saisi yhdessä paikassa monien eri viranomaistahojen sijaan neuvot ja avun siinä, kuinka toimia osaamisensa tunnustuttamiseksi.

6 Maahanmuuttajien syrjintä julkisen sektorin työelämässä

Tässä luvussa keskitytään työmarkkinoilla ja työelämässä esiintyvään syrjintään, ja painotetaan erityisesti etnisyyden ja kansallisuuden perusteella tapahtuvaa syrjintää. Vaikka eri syrjintäperusteilla, kuten sukupuolella tai vammaisuudella, on omat erityispiirteensä, työsyryjinnässä on myös kaikkia perusteita yhdistäviä toimintamekanismeja ja esiintymistapoja. Eri syrjintäperusteet kietoutuvat toisiinsa, risteävät ja vaikuttavat päällekkäisinä, ja näin ollen luvussa ei rajoituta tarkastelemaan ainoastaan etnisyyden ja kansallisuuden perusteella tapahtuvaa syrjintää. Lisäksi erityistä huomiota kiinnitetään moniperustaiseen syrjintään.

Syrjintä on monimerkityksinen sana, ja pitää sisällään kaikki eri syrjintäperusteet sekä eri tilanteissa tapahtuvan syrjinnän. Tässä luvussa tarkastellaan työelämässä tapahtuvaa syrjintää eli työsyryjintää. Se käsittää työpaikkailmoituksissa, rekrytoinnissa, työyhteisössä, työehdoissa, työoloissa, organisaatioviestinnässä, palkkauksessa ja työsuhteiden purkamisessa tapahtuvan syrjinnän.

6.1 Syrjinnän määrittely ja tutkimus

Yhdenvertaisuusvaltuutetun mukaan syrjintää on henkilön kohteleva vertailukelpoisessa tilanteessa huomattavasti enemmän kuin toisia nimenomaan yhden tai useamman henkilökohtaisen ominaisuuden takia. Yhdenvertaisuuslaissa kielletään sekä välitön että välillinen syrjintä, häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen ja ohje tai käsky syrjiä jotakuta. Laissa mainitut kielletyt syrjintäperusteet ovat sukupuoli (sisältää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun), ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy. Yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi on lain mukainen velvollisuus viranomaisilla, koulutuksen järjestäjällä ja työnantajalla. Näillä tahoilla on myös velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma, jos palveluksessa on vähintään 30 henkilöä. (Yhdenvertaisuuslaki)

Lisäksi syrjintä voi olla joko välitöntä, välillistä tai rakenteellista. Yhdenvertaisuuslain mukaan välitöntä syrjintää on se, kun henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista syrjivän syyn perusteella. Syrjintä on puolestaan välillistä, kun tasapuoliselta päällisin puolin näyttävä säännös, peruste tai käytäntö johtaa siihen, että henkilö joutuu epäedulliseen asemaan muihin verrattuna syrjivästä syystä johtuen. (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014) Rakenteellisella syrjinnällä taas tarkoitetaan yhteiskunnassa tai instituutioissa vakiintuneita käytäntöjä, joiden vaikutus on syrjivä.

Syrjintä voi olla tahallista tai tahatonta, jopa kokonaan tiedostamatonta. Sen motiivina ei välttämättä tarvitse olla vahingon tuottaminen kenellekään, vaan usein pikemminkin tietyn ryhmän suosiminen toisen kustannuksella.

Vaikka rasismi ja syrjintä kulkevatkin yleensä käsi kädessä, tässä ne eroavat: rasismissa keskeistä ovat nimenomaan kielteiset asenteet ja toiminta tiettyä ryhmää vastaan. (Jasinskaja-Lahti ym. 2002: 28–29)

Etniseen taustaan perustuvaa työsyryntää on kahdenlaista: tilastollisessa syrjinnässä on kyse yleistämisestä ja stereotyyppioihin luottamisesta, kun taas mieltymykseen perustuvassa syrjinnässä pidetään tiettyä etnistä ryhmää suoraan parempana toisten ryhmien kustannuksella. (Heikkilä & Pikkarainen 2008)

Suomessa erityisesti maahanmuuttajiin kohdistuvan työsyryntän tutkimusta ja toteennäyttämistä vaikeuttaa entisestään se, että toisen polven maahanmuuttajia on työmarkkinoilla vasta suhteellisen vähän. Ensimmäisen maahanmuuttajapolven syrjinnän esiin tuominen on vaikeampaa, sillä usein on epäselvää, johtuuko tilanne syrjinnästä vai todellisista kompetenssipuutteista. (Forsander 2002c)

Työpaikalla tapahtuvan rasismien tunnistamisessa ja kitkemisessä tärkeimmässä asemassa tulisi olla ihmisen oma kokemus siitä, että häntä on kohdeltu rasistisesti. Koska rasismi työpaikoilla on yleensä hienovaraista eikä selkeästi ulkopuolisen havaittavissa, jo rasismien kohteen määrittelemätön paha olo voi viestiä työpaikan rasismista. (Helsingin kaupunki ym. 2012) Rasismi vaikuttaa yhteiskunnan rakenteissa ja ihmisten jokapäiväisessä toiminnassa huomaamatta, ja sen kohteen voi olla vaikea pukea kokemaansa sanoiksi tai osoittaa sille selvää yhtä syytä tai syyllistä. Siksi jokaisen ihmisen ja jokaisen organisaation – riippumatta siitä, onko työpaikalla tullut ilmi rasismia – olisi hyvä pohtia toimintaansa ja olla itsekriittinen rasismien mahdollisuuden suhteen.

Verlot'n (2002) mukaan työntekijöiden erilaisten tarpeiden huomiotta jättämistä voi pitää rasistisena. Tulkinnan mukaan näennäisen yhdenvertainen kohtelu olisi rasismia, koska se perustuu normatiiviseen oletukseen suomalaissyntyisestä työntekijästä, jolle erityistoimenpiteet eivät ole tarpeen. (Laurén & Wrede 2010) Toisaalta asian voisi nähdä myös toisin päin: koska Suomen työelämässä oletusarvo on suomalaissyntyisyys, vakiintuneet toimintaperiaatteet ja käytännöt voi nähdä nimenomaan suomalaissyntyisten tarpeita vastaavana erityiskohteluna. Näin ollen yhdenvertaisuuden vaatimuksessa kyse ei olisi kaikkien kohtelemisesta täsmälleen samalla tavalla. Kyse ei myöskään olisi erityiskohtelun vaatimuksesta, vaan siitä, että erityiskohtelu ja kulttuurillisten ja kielellisten tarpeiden huomioiminen ulotettaisiin kaikkia työntekijöitä, eikä ainoastaan oletusarvallisesti suomalaissyntyisiä koskevaksi.

Työsyryntää tutkitaan usein syrjinnän uhrien näkökulmasta, mikä on tarkoituksenmukaista, sillä asianomaiset itse tietävät ilmiöstä parhaiten. On kuitenkin ongelmallista, jos syrjinnän esiin tuominen on pääasiassa vain sen uhrien kontolla: syrjintä on niin monitahoinen ilmiö, ettei aina ole selvää, myöskään syrjinnän uhrille, milloin kyse on syrjinnästä. Lisäksi suuri osa syrjinnästä lienee sellaista, että sitä ei tiedosta sen uhri eikä itse syrjijä. Asenteet eri etnisyyksiä, nimiä, kielellisiä korostuksia ja lisäksi ikää, sukupuolia, seksuaalisia suuntautumisia jne. ovat kulttuurillisesti opittuja, sosialisatiiossa sisäistettyjä, ja näin ollen usein tiedostamattomia ja ainakin tahattomia.

Syrjinnän tarkasteleminen yksinomaan uhrin näkökulmasta on ongelmallista myös siksi, koska syrjinnän tunnistaminen itse voi olla vaikeaa. Omien syrjintäepäilyjen todeksi näyttäminen on myös usein hyvin haasteellista, koska syrjivät käytännöt voivat olla hyvinkin hienovaraisia ja monitulkintaisia. Tämä korostuu erityisesti rekrytoinnissa esiintyvän epäsuoran syrjinnän tarkastelussa, koska työhönottoon vaikuttavat seikat ovat monitahoisia ja alitajuntaisia; silkalla henkilökemialla ja vaikeasti mitattavilla luonteenpiirteillä on väistämättä jonkinasteinen rooli. Näin ollen usein on epäselvää, onko kyse syrjinnästä vai jostain muusta.

On myös huomionarvoista kysyä, onko syrjinnän määrittelyssä keskiössä intentio vai lopputulema. Uhritutkimuksissa syrjintänä pidetään kaikkea toimintaa, jota syrjityt itse pitävät syrjintänä. Kuitenkin eri ihmiset kokevat erilaisen kohtelun eri syistä johtuvana: toiset pitävät syrjintänä, toiset syyttävät itseään, toiset taas eivät tule ajatelleeksi, että kyse on nimenomaan syrjinnästä. Omaa syrjivää toimintaa taas harvoin myönnetään suoraan, ei välttämättä edes itselle, ja toiminnan syrjivää lopputulemaa pidetään muiden asioiden aiheuttamana tai sattumana. Lisäksi syrjinnän syyt ovat usein päällekkäisiä ja ristikkäisiä: jos henkilö kuuluu sekä etniseen- että seksuaalivähemmistöön, kumman piikkiin syrjintä lasketaan?

Intentiot ovat vaikeasti tutkittavia ja osoitettavia, ja laissa lopputulema ratkaisee: sekä välitön että välillinen syrjintä on laitonta. Tämän tulisi myös julkisen sektorin työpaikoilla olla avainasemassa toimintakäytäntöjä arvioidessa: vaikka ei tarkoituksellisesti pyritä syrjiviin käytäntöihin, vanhasta tottumuksesta ja kyseenalaistamattomista asenteista kummuten esimerkiksi rekrytointi, työntekijöiden kohtelu tai työpaikan sisäinen viestintä saattaa tosiasiallisesti olla syrjivää. Julkisen sektorin työnantajien tulisikin arvioida kriittisesti syrjinnän näkökulmasta kaikkea toimintaansa, myös sellaista, jota ei perinteisesti pidetä syrjinnälle alttiina toimintana.

Syrjintää tutkittaessa omat ongelmansa on sekä uhritutkimuksissa että tutkittaessa syrjinnän havaitsemista yleisellä tasolla. Molemmissa on merkittävä mahdollisuus, että osa syrjinnästä jää pimentoon: sen uhri ei välttämättä tunnista syrjivää kohtelua syrjiväksi, vaan panee sen jonkin muun syyn piikkiin (Larja ym. 2012). Se, minkä joku kokee syrjintänä, saattaa olla huomaamatonta muille. Lisäksi tietyt syrjivältä vaikuttavat toimet saattavat johtua muusta, ulkopuoliselle tuntemattomasta syystä. Syrjinnän havaitsemista käsittelevissä tutkimuksissa puolestaan äänessä lienevät suhteettoman paljon he, joita syrjintä ei kosketa, ja jotka näin ollen eivät tunnista kaikkea syrjintää ympärillään.

6.2 Maahanmuuttajien syrjintä työmarkkinoilla

Tässä luvussa esiteltyjen tutkimusten valossa voi todeta, että maahanmuuttajien työsyryjintä on haaste suomalaiselle yhteiskunnalle. Wrenchin (1999) mukaan maahanmuuttajien työsyryjinnän taustalla vaikuttaa

syrynnän uhria syyllistävä ajattelutapa: maahanmuuttajatyöntekijöiden ongelmana nähdään heidän kielitaitonsa, koulutuksensa tai kulttuurinsa erilaisuus. Kyseinen ajattelutapa toimii syrynnän olemassaolon kieltämismekanismina: maahanmuuttajien työllistymisongelmia ei kielletä, mutta syy vieritetään heidän itsensä niskaan. Syrynnän uhria syyllistävässä diskurssissa pidetään myös lähinnä valitettavana tosiasiana, että mitä kaukaisemmasta kulttuurista maahanmuuttaja on kotoisin, sitä enemmän tällä on myös työllistymisongelmia.

On esitetty, että maahanmuuttaja kohtaa työllistymisessä kolminkertaiset lasiesteet: tulomaahan tullaan ensinnäkin lasiportin läpi, toiseksi lasiovella maahanmuuttajia estetään saamasta koulutustaan tai ammattiaan vastaavaa työtä, ja kolmanneksi lasikatto vaikeuttaa työuralla etenemistä (Guo & Shan 2013).

Suomessa on todettu vallitsevan työmarkkinoiden etninen hierarkia: arabit ja somalit kokevat eniten, ja virolaiset vähiten, vaikeuksia työsaannissa ulkomaalaistaustan vuoksi (Jasinskaja-Lahti ym. 2002). Myös Pohjanpään ym. (2003) tutkimuksen mukaan somaleja syryttään eniten rekrytoinnissa. Maahanmuuttajatyönhakijoista parhaassa asemassa taas ovat naapurimaista ja Euroopasta tulleet maahanmuuttajat (esim. Laakso ym. 2006).

Työmarkkinoiden lisäksi etninen hierarkia näkyy myös suomalaisten asenteissa: epäilevästi suhtaudutaan erityisesti venäläistaustaisiin sekä ihmisiin, joiden juuret ovat maantieteellisesti kaukana (M. Jaakkola 2005 & 2009). Merkitystä on myös sillä, miten paljon ulkonäöllisesti muistuttaa suomalaissyntyisten enemmistöä (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000). Rodullistettujen ihmisten työmarkkina-asema on siis heikompi, riippumatta siitä, onko maahanmuuttaja vai ei.

Suomessa syryntää esiintyy eniten työhönotossa (Larja ym. 2012). Työnhakijalta voi edellyttää vain sellaisia ominaisuuksia, joilla on merkitystä kyseisessä työtehtävässä. Kuitenkin esimerkiksi Suomen kansalaisuutta tai täydellistä kielitaitoa saatetaan vaatia perusteettomasti (Heikkilä & Pikkarainen 2007). Myös Pohjaniemen (2016) mukaan puutteelliseen kielitaitoon on helppo vedota tilanteissa, joissa työnantajan omat ennakkoluulot ovat tosiasiallinen syy olla palkkaamatta maahanmuuttajaa. Larjan ym. (2012) tutkimuksessa taas tehtiin empiirinen työnhakukoe, jonka tuloksen mukaan venäläistaustaisen hakijan piti lähettää tuplasti hakemuksia päästäkseen yhtä moneen haastatteluun kuin suomalaistaustainen (hakemukset olivat yhtä hyviä, mutta etninen tausta tuli ilmi nimestä). Syryntää tapahtui kaikissa tutkituissa kaupungeissa ja kaikilla tutkituilla aloilla. Työnhaussa syryttään siis sekä kohtuuttomien vaatimusten muodossa että suoraan vierasperäisen nimen perusteella.

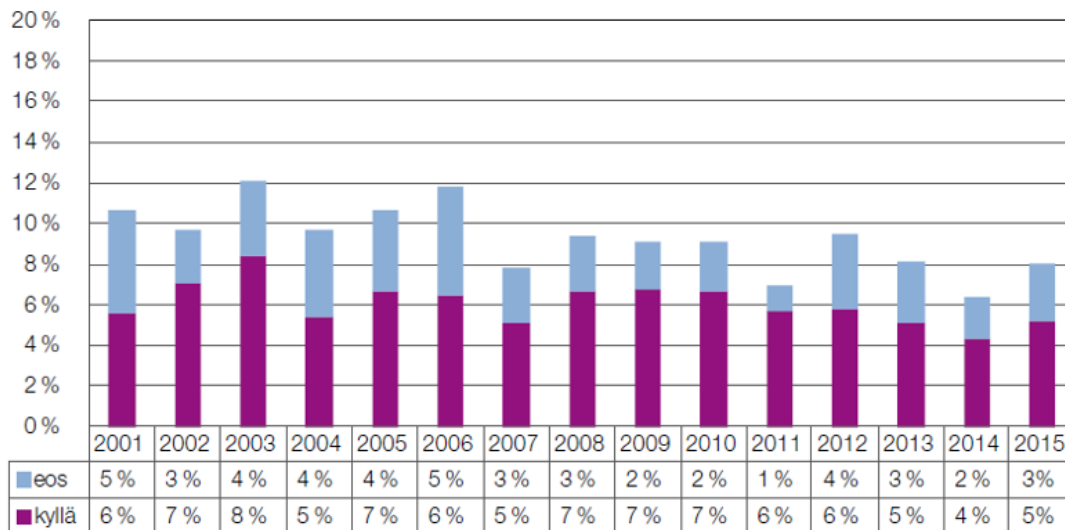
Pietiläisen ja Keski-Petäjän (2014¹³) mukaan on mahdollista, että ulkomaista syntyperää olevia ihmisiä syryttään myös palkoissa, sillä palkkaero ulkomaalaisten ja suomalaisten välillä ei täysin selity palkkarakennetilastojen perusteella.

¹³ Palkkojen osalta tutkittiin ulkomaista syntyperää olevia ulkomailla syntyneitä henkilöitä. Ulkomaista syntyperää olevaksi laskettiin henkilöt, joiden molemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla, ja ulkomailla syntyneet henkilöt, joiden vanhemmista ei ole tietoa Väestötietojärjestelmässä.

Työolobarometrin ennakkotietojen mukaan viisi prosenttia palkansaajista, joiden työpaikoilla oli maahanmuuttajia, arvioi työpaikallaan tapahtuvan syrjintää tai eriarvoista kohtelua syntyperän perusteella. Prosenttiosuus on vaihdellut neljän ja kahdeksan prosentin välillä. (kuvio 5)

Myös maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen omia näkemyksiä syrjinnästä on tutkittu. Esimerkiksi noin puolet somaleista ja yli neljäsosa venäläisistä pitää etnistä syrjintää yleisenä, ja suurin osa vastaajista piti työsyryntää merkittävimpänä alueena, jolla syrjintää koetaan. (Anttila & Nousiainen 2013). Vuonna 2002 tehdyssä tutkimuksessa taas todetaan, että kolmannes maahanmuuttajista koki työnantajan tai työtoverin kohdelleen heitä syrjivästi (Jasinskaja-Lahti et al. 2002¹⁴) Maahanmuuttajia myös kiusataan työssä enemmän kuin suomalaisia (Vartia & Bergbom 2007¹⁵).

Kuvio 5: Muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä työpaikalla 2001-2015, työpaikat, joilla maahanmuuttajia (%).



N= 7427

Lähde: Lyly-Yrjänäinen 2015: Työolobarometri 2015, ennakkotiedot.

Tutkimusten mukaan kynnys syrjinnästä ilmoittamiselle on korkea. Anttilan ja Nousiaisen tutkimuksen (2013) mukaan syrjintää kokeneista 82% ei ollut raportoinut syrjinnästä viranomaisille. Yleisimmiksi syiksi esitettiin se, että raportoinnin ei nähty muuttavan tilannetta, ja se, että syrjintää pidettiin normaalina. Myös Aaltosen ym. tutkimuksessa (2013) käy ilmi, että yleensä kokemuksia ja havaintoja työsyryntästä ei raportoida. Yleinen syy on pelko seurauksista omalle työuralle. Vastahakoisen ilmoittamisen ja raportoinnin lisäksi syrjintäkokemuksia pikemminkin ali- kuin yliarvioidaan myös itselle. Tätä on perusteltu itsetunnon ja hallinnan tunteen säilyttämisellä. (Barrett & Swim 1998)

¹⁴ Tutkimuksessa maahanmuuttajuus määriteltiin syntymämaan perusteella.

¹⁵ Tutkimuksessa maahanmuuttajiksi laskettiin Suomen ulkopuolella syntyneet haastatellut.

Etninen tai kansallinen alkuperä tai kansalaisuus ovat myös terveydentilan ohella yleisimpiä syrjintäperusteita työsyryjinnässä: molemmat olivat perusteena noin kolmasosassa työsuojelupiirien tietoon tulleista työsyryjintätapauksista (Aaltonen, Heino & Villa 2009). Kuitenkaan aina ei ole yksiselitteistä, minkä ominaisuuden perusteella syrjintä tapahtuu. Perusajatus kaiken syryjinnän taustalla on sama: ennakkoluulojen perusteella ihmisiä kohdellaan eri tavoin tietyistä tilanteen kannalta tosiasiallisesti merkityksettömistä ominaisuuksista johtuen. Näitä ominaisuuksia voi kuitenkin olla samanaikaisesti useampia, jolloin syrjintä voi perustua – tahallisesti tai tiedostamatta – mihin vain ominaisuuteen tai niiden yhdistelmään. Erityisesti kielen, kansallisuuden ja etnisyyden kohdalla on usein vaikea määrittää, mistä syrjintäperusteesta on kyse (Larja ym. 2012). Lisäksi eri ominaisuuksien erot ja rajat eivät ole välttämättä selkeitä: esimerkiksi perheellisen naisen kohdalla voi olla epäselvää, syryjitäänkö perheellisuuden vai sukupuolen perusteella, ja suomea epätäydellisesti puhuvan maahanmuuttajan kohdalla syrjintä voi perustua kielitaitoon tai etniseen alkuperään. Näin ollen moniperustaisen syryjinnän tutkiminen ja erottaminen voi olla ongelmallista – niin syryjityn, syryjijän kuin ulkopuolisenkin näkökulmasta.

Syryjintä työelämässä –raportin (2009) aineistossa noin kolmasosassa syryjintätapauksista voitiin olettaa useamman syryjintäperusteen vaikuttaneen syryjintään. Merkittävimmät toissijaiset syryjintäperusteet olivat kieli ja sukupuoli. Syryjintätapauksissa, joissa kieli oli toissijainen syryjintäperuste, oli kyse tapauksista, joissa hyväksikäytettiin maahanmuuttajien kielitaidon puutteellisuutta ja tietämättömyyttä työehtosopimuksen takaamista oikeuksista.

Pietiläisen ja Keski-Petäjän tutkimuksessa (2014) vertailtiin etniseen vähemmistöön kuuluvien syryjintäkokemuksia kaikkien palkansaajien syryjintäkokemuksiin, ja etniseen vähemmistöön kuuluvia syryjittiin lähes kaikilla osa-alueilla enemmän. Tutkimuksessa kuitenkin kysyttiin työntekijän omaa näkemystä siitä, millä perusteella syryjintä oli tapahtunut. Etniseen vähemmistöön kuuluvat eivät aina katsoneet syryjinnän johtuvan heidän etnisestä taustastaan, vaan esimerkiksi palkkauksessa tapahtuvan syryjinnän syinä korostuivat ikä ja kielitaito. Etniseen vähemmistöön kuuluvat katsoivat, että arvostuksen saamisessa tapahtuvassa syryjinnässä perusteina yhdistyivät ja vaikuttivat samanaikaisesti etninen tausta, perheellisyys, raskaus ja naisilla sukupuoli. Syryjinnän syyt ovat kuitenkin häilyviä, ja syryjijä ja syryjitty saattavat nähdä tilanteen täysin eri tavoin.

Maahanmuuttajanaisilla on korkeammat työttömyysluvut kuin maahanmuuttajamiehillä ja suomalaissyntyisillä (Eronen ym. 2014). Tähän toki vaikuttavat useat syyt, kuten keskimäärin korkeammat lapsiluvut ja joidenkin kulttuurien vahva kotiäitinormi (Larja ym. 2012). Kuitenkaan ei voida sulkea pois moniperustaisen syryjinnän olemassaoloa: maahanmuuttajia syryjitään, naisia syryjitään, ja maahanmuuttajanaiset kärsivät molemmista syryjintäperusteista (em.). Maahanmuuttajataustaiset naiset kohtaavat myös häirintää ja epäasiallista käytöstä työpaikoilla suomalaissyntyisiä naisia enemmän (Larja ym. 2012).

Moniperustaista syryjintää sukupuolen perusteella kohtaavat myös miehet: Larjan ym. (2012) tutkimuksen mukaan venäläismiehiä syryjittiin työnhaussa sukupuolen ja kansalaisuuden perusteella rakennus- ja kuljetusalalla sekä

tarjoilijan töissä. Lisäksi somalien ja arabien keskuudessa miehiä on syrjitty enemmän kuin naisia, mitä saattaa osaltaan selittää myös moniperustainen syrjintä (Jasinskaja-Lahti ym. 2002).

Oma kysymyksensä ovat lisäksi kooltaan hyvin pienet vähemmistöt, sillä näiden ryhmien kokema syrjintää on vaikeampi laajemmalla ilmiötasolla havaita ja tutkia. Etenkin Suomen kokoisessa maassa ja erityisesti pienemmissä kaupungeissa vähemmistöt saattavat olla niin pieniä, että on hyvin vaikea erottaa, milloin on kyse systemaattisesta syrjinnästä.

On ongelmallista, että suuri osa ihmisistä – erityisesti maahanmuuttajataustaisista – ei välttämättä ole täysin tietoinen omista oikeuksistaan syrjintätilanteissa ja työmarkkinoilla yleensäkin, ja näin ollen syrjivät käytännöt työelämässä saattavat jäädä vaille lain mukaista huomiota. Omia oikeuksia koskevan tiedon etsiminen, löytäminen ja käyttäminen lienee maahanmuuttajille usein haastavampaa ja kovemman työn takana; aina ei ole yksiselitteistä, mistä tietoa omista oikeuksista voi etsiä, keneltä kysyä, mihin voi luottaa, ja millä kielillä tieto on saatavilla. Lisäksi paikalliset kontaktit ja verkostot, erityisesti suomalaissyntyisten kanssa, auttavat työelämän epäselvissä kysymyksissä, ja niitäkin on maahanmuuttajien haasteellisempi ja hitaampi hankkia kuin suomalaissyntyisten. Suomen Mielenterveysseuran (2008) mukaan maahanmuuttajia syrjitään myös siten, että heille jätetään kertomatta heidän oikeuksistaan työntekijänä.

6.3 Syrjintä eri työmarkkinasektoreilla

Työsyrjintä on huomattavasti yleisempää yksityisellä sektorilla verrattuna julkiseen. Tutkimuksessa syrjintää kokeneista henkilöistä ylivoimaisesti suurin osa, 86%, oli tullut syrjityksi yksityisellä sektorilla. Myös syrjivissä työpaikkailmoituksissa 88% oli yksityisen sektorin puolelta. (Aaltonen, Heino, Villa 2009)

Kuitenkin myös julkisella sektorilla tapahtuu syrjintää: kuntasektorilla joka kymmenes työntekijä kokee tullessa syrjityksi (Kuntatyönantaja 2015b). SAK:n luottamusmieskyselyssä (2008) taas kävi ilmi, että 38 prosentissa julkisen ja 43 prosentissa yksityisen sektorin työpaikoista oli esiintynyt ainakin yhtä kysytyistä syrjintämuodoista.

Ihmisoikeusliiton raportissa *Syrjintä Suomessa 2008* (Aaltonen, Joronen, Villa 2009) on tutkittu syrjintää etnisen taustan perusteella Suomessa sektoreittain vuosina 2001-2008. Tutkimuksessa esitetään, että etniseltä taustaltaan muiden kuin suomalaisten syrjintähavainnot olivat lisääntyneet yksityisellä sektorilla, vähentyneet teollisuudessa ja pysyneet samana julkisella sektorilla. Julkisella sektorilla 8% muista kuin suomalaisista on havainnut syrjintää työpaikalla. Huomionarvoista on, että julkisen sektorin luku on ollut koko aikavälin ajan joko sama tai korkeampi kuin muilla sektoreilla.

Julkisen sektorin syrjivissä työpaikkailmoituksissa syrjittiin eniten uskonnon perusteella: evankelis-luterilaiset seurakunnat edellyttivät seurakunnan jäsenyyttä tai muuta osoitusta kristillisestä arvomaailmasta. (Aaltonen, Heino, Villa 2009) Tämä on merkittävä kysymys myös maahanmuuttajatyövoiman kannalta, sillä iso osa maahanmuuttajista ei ole kristittyjä.

6.4 Syrjinnän ehkäiseminen

Syrjinnän ehkäisemisessä oleellista on sen havaitseminen, tunnistaminen ja ongelman tunnistaminen. Koska monet työsyryjinnän muodot ovat moniselitteisiä, tiedostamattomia ja tahattomia, työpaikoilla on tarpeen tarkoituksellisesti huomioida syrjinnän mahdollinen olemassaolo ja arvioida kriittisesti organisaation toimintatapoja, myös sellaisia, joiden ei kuvittelisi liittyvän syrjintään mitenkään. Kuka vain saattaa itse syrjiä tai huomaamattaan todistaa syrjintää, vaikka pitäisi itseään ehdottoman avoimena ja myönteisenä ihmisten erilaisuutta ja monimuotoisuutta kohtaan. Syrjintä ei ole ainoastaan vähemmistöjen ja syrjittyjen asia. Työpaikoilla jokaisella on mahdollisuus – ja velvollisuus – olla kriittinen omaa toimintaansa ja työpaikan käytäntöjä kohtaan.

On helppo ajatella, että syrjintäkysymykset eivät kosketa omaa työpaikkaa. Kuitenkin myös tämä voi olla merkki syrjinnästä: jos työpaikalla ei ole ketään vähemmistöön kuuluvaa tai muuten syrjinnälle altista henkilöä, onko kyseinen tilanne syrjinnän tulosta? Miksi asia on niin? Sattuma tuskin kelpaa syyksi; vakiintuneet toimintamallit ja koska näin on aina tehty – asenne taas kyllä. Syrjinnän ehkäisemiseksi näitä on tietoisesti lähdettävä rikkomaan. Pohjaniemen (2016) mukaan ennakkoluulojen purkautumisessa tärkeintä ovat ihmisten henkilökohtaiset hyvät kokemukset, mutta näitä ei voi passiivisesti jäädä odottelemaan, vaan työnantajien velvollisuus on aktiivisesti toimia syrjintää ja kiusaamista vastaan.

Sisäministeriö (n.d.) tuo esiin poliitikkojen, tiedotusvälineiden, viranomaisten ja kansalaisjärjestön vaikuttajajäsenen maahanmuuttoa koskevassa julkisessa keskustelussa ja sen myötä maahanmuuttoa koskevissa mielikuvissa. Syrjintä kumpuaa mielikuvista: ennakkoluuloista ja rasismista. Näin ollen sillä, miten aiheesta puhutaan julkisuudessa ja mediassa, on suuri merkitys stereotyyppien ja ennakkoluulojen uusintamisessa ja ylläpitämisessä ja toisaalta mahdollisuus niiden purkamiseen – ja syrjinnän ehkäisyyn.

Syrjinnän ehkäisyssä tärkeää on tiedon lisääminen syrjinnän vastaisesta lainsäädännöstä sekä työnantajien ja työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista. Tiedon lisääminen edistäisi myös syrjintätapausten tulemista julki, niistä ilmoittamista ja niiden asianmukaista käsittelyä. (Aaltonen, Heino, Villa 2009)

Julkisella sektorilla on työpaikkatasolla runsaasti käytännön toimia, joilla on mahdollista ehkäistä etnistä syrjintää. Rekrytoinnissa tulee kiinnittää huomiota rekrytointiprosessin läpinäkyvyyteen ja pisteyttämismenetelmiin sekä työpaikkailmoituksiin: missä, miten ja kenelle ilmoitetaan? On myös syytä

tietoisesti pohtia, miten rekrytoinnissa arvostetaan ulkomailla hankittua työkokemusta ja koulutusta, monipuolista kielitaitoa sekä tietämystä ja kokemusta erilaisista kulttuureista ja yhteiskunnista. (Forsander 2012)

Työelämän yhdenvertaisuutta organisaatiotasolla voi edistää muun muassa selkeiden määrällisten tavoitteiden asettamisella ja mentorointiohjelmilla (Biaudet 2012). Beqiri (2016) taas suosittelee erityisesti ennakkoluulotonta työhaastatteluihin kutsumista.

Lisäksi johdon ja esimiestyön asema voi olla merkittävä: johdon tulee sitoutua yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän ehkäisemiseen, ja organisaatiossa on hyvä olla myös merkittävässä asemassa oleva esimies, jolle asetetaan vastuu yhdenvertaisuuskysymyksissä. (Biaudet 2012)

Monimuotoisuusjohtamisella tuetaan erilaisten ihmisten työelämän mahdollisuuksien yhdenvertaisuutta, ja monimuotoisen työpaikan vahvuudet ja oppimismahdollisuudet nähdään arvokkaina ja hyödynnetään (Lämsä ym. 2013). Sisäministeriön (2013a) mukaan sitä olisi syytä soveltaa laajemminkin. Beqiri (2016) arvelee, että monimuotoisuusjohtaminen on otettu tehokkaammin käyttöön yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Monimuotoisuusjohtaminen on kuitenkin tarkoituksenmukaista kaikilla sektoreilla: sen myötä otetaan huomioon uusia asiakasryhmiä ja parannetaan organisaation julkisuuskuvaa (Korhonen & Puukari 2013).

6.5 Positiivinen erityiskohtelu

Syrjinnän ehkäisemisessä erityistapaus on positiivinen erityiskohtelu. Sen tarkoituksena on saattaa ihmiset tosiasiallisesti yhdenvertaiseen asemaan: tarkoitus nimenomaan ei ole saattaa tiettyä ryhmää parempaan asemaan, vaan samalle lähtötasolle muiden kanssa (Beqiri 2016). Epäilemättä olisi ihanteellista, jos positiivista erityiskohtelua ei tarvittaisi, mutta etenkin julkisella sektorilla positiivisen erityiskohtelun voi nähdä kompensationsa rasismille ja syrjinnälle: on selvää, että tietyt yksilöt ja ryhmät kärsivät runsaastikin yhteiskunnassa vallitsevista syrjivistä käytänteistä.

Perustuslaki sallii positiivisen erityiskohtelun sillä edellytyksellä, että sen myötä ei tulla tosiasiallisesti syrjineeksi muita ryhmiä. Yhdenvertaisuuslain mukaan positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa erityistoimenpiteitä, joilla on tarkoitus saavuttaa tosiasiallinen yhdenvertaisuus sekä ehkäistä ja lievittää syrjinnästä aiheutuvia haittoja. Positiivisen erityiskohtelun soveltamiselle on asetettu ehdot, joiden mukaan sitä saa toteuttaa: sen on oltava suhteellisuusperiaatteen mukaista, tilapäistä, ei-mielivaltaista ja sille tulee olla hyväksyttävä peruste.

Vähemmistövaltuutetun (Parsons 2011) mukaan positiivisen erityiskohtelun tulee aina olla johdonmukaista ja ennakoitua: periaatteen pitää sisältyä yhdenvertaisuussuunnitelmaan, ja päätös erityiskohtelun soveltamisesta on tehtävä ennen henkilövalintaa. Lisäksi siitä on mainittava työpaikkailmoituksessa.

Positiivisen erityiskohtelun ajatuksen taustalla on jako muodolliseen ja tosiasialliseen tasa-arvoon. Muodollinen yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tilanteessa ihmisiä on kohdeltava samalla tavalla. Kuitenkin ihmisten lähtökohdat ja edellytykset ovat niin erilaisia, että samanlainen kohtelu ei aina riitä yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi eriarvoisuutta vastaan on myös aktiivisesti toimittava, mikä edellyttää myös välilliseen syrjintään puuttumista. (Sisäministeriö 2010) Näin ollen positiivinen erityiskohtelu perustuu ajatukseen, että tietyissä tilanteissa muodollisesta yhdenvertaisuudesta on tehtävä poikkeuksia, jotta tosiasiallinen yhdenvertaisuus voisi toteutua. Positiivinen erityiskohtelu on sallittua niin kauan, kuin vallalla on tosiasiallinen eriarvoisuus; se ei siis voi olla pysyvä ratkaisu, vaan sitä voi soveltaa ainoastaan tilanteissa, joissa muodollinen yhdenvertaisuus ei takaa tosiasiallista yhdenvertaisuutta.

Fredman (2005) on esittänyt ajatuksen, jonka mukaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa pidetään laajasti lähinnä syrjinnästä pitäytymisenä eikä niinkään itseisarvoisena lähtökohtana. Suomenkin työmarkkinoilla syrjintätapaukset tulevat esille lähinnä silloin, kun joku kokee tulleen syrjityksi ja valittaa siitä. Vastuu on siis syrjityillä itsellään, mikä on ongelmallista siitä näkökulmasta, että ihmisten tietous omista oikeuksistaan on rajallinen, sekä yksilön voimavarojen ja järjestelmän sattumanvaraisuuden kannalta: suuri osa syrjintätapauksista ei välttämättä koskaan tule ilmi muille kuin syrjitylle. Lisäksi tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseksi asetetaan haasteen se, että syrjinnästä valitettaessa sille tulee löytyä syyllinen. Tämä toimii välittömän syrjinnän tapauksissa, kun taas välillisessä ja rakenteellisessa syrjinnässä tiettyä yksittäistä syrjijää ei välttämättä voi osoittaa.

Helsinki oli Ylen (2015) selvityksen mukaan Suomen ainoa kaupunki (selvityksessä mukana kaksikymmentä suurinta kaupunkia), jolla on selkeä linjaus positiivisen erityiskohtelun suhteen. Rovaniemen tasa-arvosuunnitelmassa se mainitaan lyhyesti, ja Hämeenlinnassa on päätetty ottaa positiivisen syrjinnän ohje käyttöön tulevaisuudessa. Kuitenkin myös Helsingin kaupungissa sitä on tähän mennessä käytetty vain harvoin (Pohjaniemi 2016).

Positiivista erityiskohtelua julkisella sektorilla käytännössä voi olla esimerkiksi kielikoulutuksen tarjoaminen tai rekrytointitilanteessa tasavahvoista hakijoista vähemmistöön kuuluvan valitseminen. (Parsons 2011) Kuntatyönantajien työmarkkinalakimies Kiiski (Kuntatyönantaja 2015a) ehdottaa hyväksyttävänä positiivisena erityiskohteluna ylimääräisen kielikoulutuksen järjestämistä maahanmuuttajille. Niin ikään Söderling, Pohjaniemi ja Beqiri (2016) pitävät positiivista erityiskohtelua tarpeellisena.

7 Kielitaito Suomen kontekstissa

Julkisen sektorin työelämässä kielen merkitys on monella eri tapaa vahvasti läsnä, ja maahanmuuttajien kielitaito on yksi ajankohtainen kysymys muiden joukossa. Erityisesti julkisella sektorilla se, mitä kieliä käytetään ja arvostetaan, viestii yhteiskunnan arvoista ja ihanteista. Perusteet esimerkiksi sille, mitä kieliä arvostetaan, mitä vaaditaan, mikä lasketaan riittäväksi kielitaidoksi mihinkin tilanteeseen ja toisaalta mitkä kielet sivuutetaan, tulisi problematisoida. Vastaavatko standardit ja käytänteet tämänhetkistä todellisuutta?

Nykyään Suomessa kielitaito on muutakin kuin suomea äidinkielenä, rannikoiden suomenruotsia ja rikkinäistä englantia. Suomessa puhutaan äidinkielenä 156 kieltä (vuoden 2015 lopussa, Tilastokeskus), ja kaksi- tai monikielisyys on yhä yleisempää. Suurimmat vieraskielisten ryhmät äidinkielen mukaan ovat venäjän-, viron- ja somalinkieliset. (Tilastokeskus) Monet käyttävät ja kuulevat jokapäiväisessä elämässään useita kieliä. Toki Suomessa on edelleen vain yksikielisiä, suhteellisen eristyksissä olevia paikkoja, mutta vähenevissä määrin. Lisäksi Suomesta matkustetaan hyvin paljon ulkomaille, mikä tuo oman lisänsä maan kielikeskusteluun.

Maahanmuuttopolitiikassa onnistuneen kotoutumisen tärkeimpinä mittareina pidetään yleensä työtä ja kielitaitoa. Myös maahanmuuttajat itse pitävät suomen kielen taitoa työnsaannin ehdottomasti tärkeimpänä edellytyksenä (Jaakkola T. 2000, Rintala-Rasmus & Giorgiani 2007¹⁶). Työ ja kielitaito kietoutuvat toisiinsa vahvasti: työssä on usein hyvä mahdollisuus oppia kieltä; toisaalta kielitaito on erittäin tärkeässä roolissa maahanmuuttajien työllistymisessä.

Maahanmuuttajista puhutaan enemmän kielitaidottomuus- kuin monipuolinen kielitaito –diskurssin kautta, minkä voi nähdä harhaanjohtavana. Kielitaidottomuus-sanalla tarkoitetaan käytännössä arkikäytössä epätäydellistä suomen taitoa. Maahanmuuttajaa saatetaan kutsua edelleen kielitaidottomaksi, vaikka tämä osaisi sujuvasti neljää kieltä ja suomi paranisi koko ajan. Tämä heijastelee Suomessa vallitsevaa vanhentunutta käsitystä siitä, mikä on hyödyllistä kielitaitoa ja mikä ei. Kielitaidottomuus on suurin este maahanmuuttajien kotoutumiselle (Pehkonen 2006). Tässäkin tosin niin sanotulla kielitaidottomuudella tarkoitettaneen nimenomaan suomen kielen taidon heikkoutta riippumatta muista kielistä.

Kielitaito on monimerkityksinen sekä ajassa ja paikassa muuttuva käsite. Kielen kautta rakennetaan ympäröivää todellisuutta, ja kielikysymyksiin nivoutuvat tiukasti asenteet, ennakkoluulot ja syrjivät rakenteet. Omia tosiasiaa muuhun perustuvia ennakkoluuloja on helppo naamioida kielellisten aspektien viittaamalla, sillä kielitaitoa tai niin sanottua kielitaidottomuutta pidetään herkemmin objektiivisena ja selkeänä toisin kuin esimerkiksi etnisyyttä tai uskontoa.

¹⁶ Tutkimuksessa maahanmuuttajiksi laskettiin Suomen ulkopuolella syntyneet haastatellut.

Kuitenkin kielipolitiikka on aina myös identiteettipolitiikkaa ja kaukana objektiivisuudesta. Kielikysymykset ovat toisaalta hyvin poliittisia ja yhteiskunnassa laajasti läsnä, toisaalta myös henkilökohtaisessa elämässä merkittävällä sijalla.

Sanana kielitaito voidaan ymmärtää monella eri tavalla. Kielitaitoa on eritasoista ja erilaatuista – merkittävää on, onko kielitaito riittävää kyseiseen tilanteeseen. Kielitaidon voi myös jakaa esimerkiksi suulliseen ja kirjalliseen tai tuotettuun ja ymmärrettyyn. Kielitaidon riittävyyden arvioimisessa tietyssä kontekstissa vaikuttavat kaikkien tilanteessa läsnä olevien kielitaidot: kyse ei ole siitä, että suomalaissyntyisen kielitaito on automaattisesti oletusarvo, ja maahanmuuttaja on joko kielitaitoinen tai kielitaidoton. Sen sijaan kieli on ensisijaisesti kommunikoinnin väline, joten kaikkien tilanteen osapuolten taidot, asenteet ja motivaatio ovat yhtä olennaisia.

Maahanmuuttajien kielitaidon erilaisuutta verrattuna suomalaisilla työmarkkinoilla oletusasemassa olevaan pidetään laajasti yhtenä merkittävimmistä ongelmista maahanmuuttajien sopeutumisessa Suomeen. Tämä juontaa juurensa ajattelutavasta, jonka mukaan työ on tärkein integraation indikaattori ja tavoite. Jotta kyseistä ongelmaa voisi lähteä ratkomaan, on sitä tarkasteltava eri näkökulmista: julkisen sektorin työnantajien pitäisi kriittisesti arvioida kielitaitovaatimuksia kyseessä olevan työpaikan kannalta: riittäisikö vähempikin suomen kielen taito? Pärjäisikö englannilla ja olisiko jostain muustakin kielitaidosta hyötyä? Olisiko työssä mahdollista jatkaa suomen tai ruotsin kielen oppimista?

Toisaalta suomen kielen opetusta pitäisi tehostaa. Jonot suomen kursseille ovat pitkiä, ja monet maahanmuuttajat ovat lähes kokonaan riippuvaisia vapaaehtoisesta, ei-ammattilaisopettajasta (Söderling 2016).

Kaksi kotimaista – mitä muuta?

Kotimaisten kielten ja englannin lisäksi myös monien maahanmuuttajien keskuudessa paljon osattujen kielten, kuten somalin ja arabian, osaamista olisi mahdollista nykyistä enemmän arvostaa ja hyödyntää. Monien maahanmuuttajien kielitaito on laaja ja monipuolinen: vaikka suomi tai ruotsi olisi maahan muuttamisen jälkeen vielä heikoissa kantimissa, tulijat osaavat usein jo saapuessaan monia muita kieliä.

Suomessa useimpia maahanmuuttajien yleisesti osaamia kieliä ei ole tunnustettu yhteiskunnallisesti merkittäväksi kielivarannoksi. Yhteiskunnallisesti arvostettuna kielitaitona pidetään yleensä lähinnä kotimaisia kieliä ja yleisimpiä koulussa opetettuja kieliä, kuten englantia ja saksaa. (Latomaa ym. 2013) Eikö kuitenkin ole nurinkurista arvostaa rekrytoinnissa esimerkiksi saksan kielen taitoa esimerkiksi historiallisista syistä enemmän kuin somalia, jota puhuu Suomessa lähes 18 000 ihmistä? Myös Beqirin (2016) mukaan Suomessa tulisi kielitaitoarvostuksessa kiinnittää enemmän huomiota siihen, mitä kieliä Suomen työelämässä ja asiakaspalvelussa todellisuudessa voi käyttää. Monet Suomen maahanmuuttajien yleisesti osaamat kielet ovat maailmankieliä, joiden taitajien kielitaito oikein hyödynnettyinä ja yhdistettynä eri kulttuurien tuntemukseen voisi olla Suomelle tärkeä voimavara.

Kieli ja valtio

Kielikysymykset heijastelevat käsityksiä kansallisvaltiosta ja kansallisesta identiteetistä. Suomen kielen taidolla on käytännön arvon lisäksi sosiaalinen ja symbolinen arvo (Forsander 2013). Söderlingin (2016) mukaan kaikki maat tarvitsevat yhden kaikille yhteisen kielen: maa ei toimi, jos kaikki käyttävät vain omaa kieltään. Hänen mukaansa hallinnolta voisi toivoa järeämpiä toimia sen eteen, että kaikilla olisi mahdollisuus oppia suomea kunnolla.

Nationalismi ja kansallisvaltioajattelu ovat pitkässä historiallisessa mittakaavassa uusia käsitteitä. Kuitenkin pohjoismaainen hyvinvointivaltioprojekti on alusta asti perustunut nationalismiin ihanteelle: vaikeuksista selvinnyt, yhtenäinen, saman näköinen ja -kielinen kansakunta yhdessä ponnistelee luodakseen yhteisen, suomalaisen hyvinvointivaltion. Julkinen sektori on luonnollisesti tämän ajattelun ja sen käytännön toteutuksen keskiössä. Forsanderin (2004) mukaan nimenomaan maahanmuutto ravistelee pohjoismaisen hyvinvointivaltion perustaa ja asettaa valokeilaan sen rajallisuuden: ketkä sisällytetään hyvinvointivaltion piiriin? Kenestä on pidettävä huolta?

Vaikka monet tahot haikailevatkin entisaikojen niin sanotun yhtenäiskulttuurin perään ja yrittävät pyristellä kulttuurien yhteiseloja ja sekoittumista vastaan, Suomi on väistämättä mukana globalisaatiokehityksessä ja maailman monikulttuuristumisessa. Saukkosen (2013) mukaan yhtenäiskulttuurin aika on ollut ohi jo kauan ennen maahanmuuton yleistymistä. Näin ollen on korkea aika päivittää käsityksiä Suomesta valkoisten suomenkielisten nationalistien valtiona. Käsitykset suomalaisuudesta eivät voi enää perustua yksinomaan ulkonäköön ja äidinkieleen, vaan suomalaisten tulisi kunnioittaa ja arvostaa toisiaan itseisarvoisesti, perustumatta etniseen alkuperään. Tässä projektissa julkisella sektorilla, sen kannanotoilla, käytännöillä, työntekijöillä ja palveluilla on mahdollisuus ottaa entistä suurempi rooli.

7.1 Kielitaito ja julkisen sektorin työelämä

Julkisen sektorin kielikäytännöt vaikuttavat siihen, kuka tuntee kuuluvansa suomalaiseen yhteiskuntaan. Ketä varten julkinen sektori on olemassa? Millä perusteilla tähän ryhmään kuulutaan? Kuka voi edustaa Suomen julkista sektoria, tai kokea olevansa oikeutettu sen palveluihin?

Suomessa toimii jo yrityksiä kokonaan englannin kielellä. Usein nämä ovat vientiyrityksiä, joissa työskentelee asiantuntijoita eri puolilta maailmaa. Englannin kielen potentiaalia myös julkiselle sektorille olisi syytä pohtia. Mitä opittavaa Suomen julkisella sektorilla voisi olla näiltä globalisaation harjalla toimivilta yhtiöiltä? Pitääkö julkisen sektorin toimia lähinnä suomeksi ja ruotsiksi, koska niin se on aina ennenkin toiminut?

Monet maahanmuuttajat hyödyntävät käytännön työssään osaamistaan kieliä, ja heidän työnantajansa hyötyvät tästä, vaikka eivät välttämättä olisi rekrytoidessa huomioineet tätä etua. Beqirin (2016) mukaan

maahanmuuttajakielten, myös pienten, osaajat julkisella sektorilla vaikuttavat positiivisesti ihmisten asenteisiin ja suhtautumiseen julkiseen sektoriin.

Beqirin (2016) mukaan yritykset ovat julkista sektoria tehokkaammin valjastaneet käyttöönsä Suomen maahanmuuttajien monipuolisen kielitaidon. Suomessa on kuitenkin hiljattain, osittain turvapaikanhakijoiden määrän kasvun myötä, herätty erityisesti arabian taidon merkitykseen esimerkiksi poliisin, tulkkien, vartijoiden ja maahanmuuttotyöntekijöiden tehtävissä. Myös erityisesti julkisissa peruspalveluissa, kuten oppilashuollossa ja sosiaali- ja terveysalalla monikielisyyden edut korostunevat tulevaisuudessa yhä enemmän. Useilla Helsingin kaupungin työpaikoilla arvostetaan ja hyödynnetään maahanmuuttajien monipuolista kielitaitoa (Pohjaniemi 2016). Tällä hetkellä erilaisia maahanmuuttajien keskuudessa tyypillisiä kieliä taitavia työntekijöitä kaivataan erityisesti varhaiskasvatuksessa sekä uskonnon ja oman äidinkielen opetuksessa. (Rasilainen 2016) Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan maahanmuuttajataustaisten opettajien osuuden tulisi vastata vallitsevaa kulttuurista monimuotoisuutta yhteiskunnassa laajemminkin (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016).

Beqirin (2016) mukaan kielikysymyksiä voi käsitellä myös työpaikkakohtaisesti: jokaisen ei tarvitse esimerkiksi osata sekä ruotsia että suomea, vaan yhteisön työntekijöiden taidot voivat täydentää toisiaan.

Suomen ja ruotsin ohella muiden kielten taitajia on koko ajan enemmän, ja hyvin suuri ja alati kasvava osa Suomessa asuvista osaa englantia jollain tasolla. Näin ollen ei olisi mahdotonta jollain tähtäimellä esimerkiksi edellyttää julkishallinnon työntekijöiltä ehdottomien suomen ja ruotsin sijaan esimerkiksi suomea ja yhtä seuraavista: ruotsi, englantia, venäjä, somali, viro, arabia. Näin julkishallinnon kielitaitopohja monipuolistuisi sen sijaan, että kaikilla työntekijöillä olisi täsmälleen sama kielitaito. Siten julkinen sektori kykenisi palvelemaan entistä heterogeenisempää asiakasjoukkoa. Vieraiden kielten arvostus olisi julkiselta sektorilta myös tärkeä ele, joka näyttäisi, että julkinen sektori seuraa aikaansa, ja on tarkoitettu kaikille suomalaisille. Toisaalta tiukat yleiset kielitaitovaatimukset julkishallinnossa saattavat tulevaisuudessa antaa tilaa tehtävä- ja aluekohtaisille kielitaitoedellytyksille.

7.2 Kotimaisten kielten opetus

Kotoutumislain mukaan valtio ensisijaisesti vastaa työnhakijaksi ilmoittautuneiden maahanmuuttajien suomen tai ruotsin opetuksesta. Jo työelämässä olevien maahanmuuttajien mahdollisuudet täydentää kielitaitoaan ovatkin vähäiset (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016). Usein työllisten ja kokonaan työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien suomen/ruotsin oppiminen saattaa tyssätä käytännön järjestelyihin: kurssit voivat esimerkiksi olla työajalla, tai lapsia ei saa hoitoon kurssin ajaksi (Rasilainen 2016).

Käytännön ongelmat ovat läsnä myös koulutetuilla maahanmuuttajilla, jotka ovat niin sanotuissa sisääntuloammateissa: heidän mahdollisuutensa opiskella lisää suomea/ruotsia työn ohessa ovat rajalliset, ja näin ollen heidän mahdollisuutensa saada tulevaisuudessa koulutustaan vastaavia töitä pysyvät pieninä. Erityisesti

useita palveluammatteja voi tehdä heikommallakin kotimaisten kielten taidolla, mutta korkeakoulutusta vaativat työt edellyttävät yleensä myös korkean kielitaidon.

Näiden käytännön ongelmien ratkaisemiseksi on ehdotettu erityisesti työn ja kielen oppimisen yhdistäviä järjestelyjä. Toinen käytännön ongelmiin vastaamaan pyrkivä ehdotus on muutos koko kielikoulutusjärjestelmään: koulutussetelijärjestelmässä maahanmuuttaja saisi maahan saapuessaan kupongin, joka sisältää tietyn määrän kielikoulutusta. Sen hän voi sitten elämäntilanteensa kuten työn ja perheen huomioiden käyttää silloin, kun siitä on eniten hyötyä. Koko seteliä ei tarvitse käyttää kerralla, ja sitä voi käyttää erilaisiin kielen oppimisen muotoihin. Lisäksi järjestelmän myötä kielikoulutusryhmät eivät enää määräytyisi työmarkkina-aseman mukaan; näin ollen työllisten ja työttömien välille syntyisi enemmän kontakteja, jotka voisivat olla eduksi työnsaannissa. (Rasilainen 2016)

Jonojen pituus kotimaisten kielten kursseille on hälyttävä ongelma. Jo ennen Syyrian sodan myötä saapuneita pakolaisia yli neljännes maahanmuuttajista joutui odottamaan yli puoli vuotta päästäkseen opiskelemaan suomea tai ruotsia, ja kasvaneet pakolaismäärät ovat entisestään pidentäneet jonoja. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013b)

Ruotsin kielen rooli ja asema maahanmuuttajien kotoutumisprosesseissa vaihtelee Suomen sisällä huomattavasti. Suomessa on alueita, joissa pärjää ruotsin kielellä sujuvasti ilman sanakaan suomea, ja työllistymisessä ei vaadita suomen taitoa. Lisäksi kaksikielisillä alueilla on tiettyjä aloja, kuten päivähoito, vanhustyö ja opetus, joilla suomen taito ei ole ruotsintaitoisille työllistymisen kannalta välttämätön. Monille maahanmuuttajille ruotsin oppiminen on varteenotettava vaihtoehto: se voi olla lähempänä jotain maahanmuuttajan jo osaamaa kieltä, ja se laajentaa työllistymismahdollisuuksia Suomen ulkopuolellekin. Monilla maahanmuuttajilla on sukua ja tuttavuuksia muissa Pohjoismaissa, mikä osaltaan myös rohkaisee monia opettelemaan myös ruotsia. (Rasilainen 2016)

Teoriassa maahanmuuttajilla on mahdollisuus valita joko suomen- tai ruotsinkielinen kotoutumisprosessi. Käytännössä ruotsinkielisiä integraatioprosesseja on kuitenkin ollut lähinnä Pohjanmaalla. Pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden integraatio tapahtuu suomeksi, koska ELY-keskus on ostanut ainoastaan suomenkielistä kotoutumiskoulutusta. Tähän tosin kaavaillaan muutosta. (Kauniaisten kaupunginvaltuusto 2016)

Kiinnostus ruotsin kielen opintoja kohtaan on silti yleistä maahanmuuttajien keskuudessa, etenkin pääkaupunkiseudulla (Creutz & Helander 2012). Helanderin (2015) mukaan maahanmuuttajien ja ruotsin kielen suhteessa vallitsee hallinnollinen mielialtaisuus. Lisäksi ongelmallisena pidetään sitä, että ruotsi toisena kielenä –opettajia ja opetusmateriaalia on Suomessa edelleen varsin rajoitetusti. (Kauniaisten kaupunginvaltuusto 2016)

Kotoutumisviranomaisten epäilevän suhtautumisen ruotsin kieleen kotoutumisprosessin vaihtoehtona arvellaan johtuvan oletuksesta, että ruotsin kieli ei ole työmarkkinoilla yhtä arvokas kuin suomi, sekä käytännön syistä,

kuten ryhmäko' oista. On kuitenkin huomioitava, että ruotsin oppiminen ei sulje pois suomen oppimista. (Helander 2015)

Ei ole kuitenkaan selvää, onko ruotsin oppiminen ensisijaisena kotoutumiskielenä työllistymisen kannalta suomeen verrattuna edullista vai ei, ja tämä vaihdellee alueellisesti huomattavasti. Helanderin (2015) tutkimuksen haastattelujen mukaan työvoimaviranomaisilla ei ole tarkkoja tilastoja aiheesta. Tutkimuksessa tuodaan kuitenkin esiin ruotsinkielisen kotoutumiskoulutuksen hyvät tulokset työharjoittelujen löytymisessä, sekä ruotsinkielisen hoito- ja asiakaspalvelutyövoiman kysyntä.

Molempien kotimaisten kielten opiskelemisesta voidaan antaa maahanmuuttajille vapautuksia. Beqirin (2016) mukaan olisikin suurimmassa osassa tapauksia ylivoimaista alkaa heti maahan saavuttua opiskella molempia kieliä samanaikaisesti. Myös Söderling (2016) on sitä mieltä, että maahanmuuttajien ei tarvitsisi ollenkaan olla huolissaan siitä, jos eivät osaa molempia kotimaisia kieliä. Kuitenkin Sisäministeriön (2013b) mukaan varhaisilla koulutusasteilla tehdyillä toisen kotimaisen kielen vapautuspäätöksillä voi olla kielteisiä vaikutuksia jatko-opintojen tai virkaumahdollisuuksien kannalta. Beqiri (2016) näkeekin toimivana järjestelyt, joissa suomentaitoiset maahanmuuttajat voisivat opiskella ruotsia työn ohella.

Söderling ehdottaa haastattelussa (2016), että Suomen tulisi ottaa mallia Saksasta, jossa kielen opetus alkaa välittömästi maahanmuuttajan saavuttua. Potentiaalia olisi Söderlingin mukaan myös järjestelmässä, jossa tulijan äidinkieltä osaava opettaja toimisi suomen tai ruotsin opettajana. Julkinen sektori voisi toimia sen puolesta, että suomea tai ruotsia erinomaisesti osaavia maahanmuuttajia koulutettaisiin suomen opettajiksi. Erityisesti maahanmuuttajien keskuudessa yleisiä äidinkieliä, kuten venäjää, arabiaa ja somalia, osaavia suomen kielen opettajia kaivattaisiin lisää.

Monissa töissä riittää perustason suomen tai ruotsin taito. Kuitenkin ammatilliseen koulutukseen vaaditaan suhteellisen hyvä taitotaso opetuskielessä, vaikka ammatti jälkeenpäin ei edellyttäisi kovin korkeaa kielitaitoa. Se, että maahanmuuttajat oppivat korkeamman tason suomen tai ruotsin, kuin mitä kyseisessä ammatissa tarvitsee, on myönteinen asia: siten heillä on paremmat mahdollisuudet halutessaan siirtyä muihin töihin, ja elämä suomalaisessa yhteiskunnassa on muutenkin helpompaa. Kuitenkin on hyvin ongelmallista, jos ammatillisen koulutuksen kielivaatimukset johtavat siihen, että monet jäävät kokonaan sen ulkopuolelle. Opetus- ja kulttuuriministeriö (2016) esittää, että ammatillisen koulutuksen kielitaitovaatimuksissa tulee lisätä joustavuutta ja opintojen aikaista kielenopetusta lisätä.

Koska englannin osaaminen on erittäin tärkeää lähes kaikissa töissä, tulisi siihen toisaalta myös panostaa kotoutumiskoulutuksessa; osa maahanmuuttajista on täysin englannintaidottomia, mikä heikentää heidän työllistymismahdollisuuksiaan Suomessa huomattavasti.

Vaikka on tärkeää nähdä oppiminen ja kielitaito myös itseisarvona, työelämän tarpeisiin ja kohdennettuun opetukseen keskittyminen on hyödyllistä sekä oppilaille että yhteiskunnalle kokonaisuudessaan.

7.3 Kielitaito ja rekrytointi

Yksi keskeisimmistä kysymyksistä maahanmuuton ja julkisen sektorin työelämän välisessä vaikutussuhteessa ovat työntekijöiden kielitaitovaatimukset eri työtehtävissä. Julkishallinnon tehtävissä, joissa virallinen kelpoisuusvaatimus on korkeakoulututkinto, edellytetään viranomaisen alueen enemmistön kielen erinomaista suullista ja kirjallista taitoa sekä alueen kaksi- / yksikielisyyden mukaan toisen kielen joko tyydyttävää suullista ja kirjallista tai tyydyttävää ymmärtämisen taitoa. Vaatimukseen voidaan tosin tehdä poikkeuksia, mutta ehdot ovat tiukat. Beqirin (2016) mukaan poikkeukset kielivaatimuksista voi nähdä positiivisena erityiskohteluna.

Vähemmistövaltuutettu tuo esiin raportissaan *Maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen työllistäminen julkishallinnossa* (Parsons 2011), että työnhakijan muu (kuin suomi ja ruotsi) viranomaisen tarvitsema kielitaito voidaan huomioida työhönotossa. Lisäksi mainitaan, että mahdollisuus oppia puuttuva kieli virkasuhteen aikana on myös huomioitavissa. Nämä ovat erittäin tärkeitä huomioita, ja on julkisen sektorin kannalta tarkoituksenmukaista, että ne eivät jää periaatteen tasolle vaan niitä sovelletaan laajasti käytännön rekrytoinnissa.

On erittäin yleistä, että työpaikkoihin vaaditaan työtehtäviin nähden kohtuuttoman korkeaa kielitaitoa. Kielitaitovaatimukset voivat rekrytoinnissa olla niin epämääräisiä, että niiden avulla työnantaja voi halutessaan hylätä kaikki ulkomaalaistaustaiset hakijat (Forsander 2002c). Työtehtävän kannalta liian korkeat kielitaitovaatimukset ovatkin yleinen välillisen syrjinnän ja rasismien käytännön ilmenemisen muoto (Ekholm 2001, Söderling 2016). Beqiri (2016) esittää myös, että suomen puhumisen eri tavat tai ulkomaalaiselta kuulostava aksentti voivat vaikuttaa rekrytointiin.

Kohtuuttomilla kielitaitovaatimuksilla pyritään tietoisesti tai tiedostamatta pitämään maahanmuuttajat poissa töistä. Toisaalta kielitaito ei ole ainoa tapa: ammatillisesti koulutettu ja erittäin kielitaitoinen maahanmuuttajakaan ei välttämättä työllisty niin sanotun *suomalaisuusvajeen* takia. Suomalaisuusvaje voi pitää sisällään esimerkiksi vääränlaisen nimen, pukeutumisen tai aksentin. (Tarnanen & Pöyhönen 2011, Forsander 2004).

Kielen ja työllistymisen suhde ei kuitenkaan ole yksioikoinen: vaikka yleisesti ottaen parempi kielitaito edistää työllistymistä, on eri taitotasojen välillä eroja. Suomea äidinkielenä puhuvat maahanmuuttajat työllistyvät yhtä hyvin kuin suomalaistaustaiset. Kuitenkin kielitaidon kehittyminen alkeistasolta keskitasolle parantaa työllisyyttä vain korkeintaan perustason koulutuksen suorittaneilla. Näin ollen kielikoulutuksen tavoitetaso olisikin hyvä määritellä maahanmuuttajan koulutustaustan mukaan. (Larja & Sutela 2015b)

Myös työpaikkailmoituksiin tulisi kiinnittää huomiota. Jos työssä ei vaadita täydellistä suomen kielen taitoa, voisiko työpaikkailmoituskin olla selkokielellä tai useammalla kielellä? Näin tavoitettaisiin enemmän potentiaalisia hakijoita. Lisäksi mahdollisuudesta yhdistää työnteko ja kielen oppiminen voisi mainita jo työpaikkailmoituksessa. Näin työpaikan rohkaiseva ja myönteinen asenne kielen oppimista kohtaan tulisi esiin jo varhaisessa vaiheessa. Tämän myötä potentiaaliset hakijat eivät jättäisi hakematta ainakaan kielellisen epävarmuuden takia.

Työtehtävään tarvittavaa kielitaitoa on tärkeää arvioida tehtäväkohtaisesti (Pohjaniemi 2016). Lakien tulisi antaa liikkumavaraa tapauskohtaiseen päättämiseen: kotimaisten kielten taito on toki arvostettava asia, mutta ei ainoa tai ensisijainen. Näin ollen työntekijöitä tulisi pystyä arvioimaan kokonaisuuksina, eikä niinkään yhden tietyn muodollisen edellytyksen kautta. Tarnasen ja Pöyhösen (2011) mukaan kielitaidon portinvartija-asetusta tulisi luopua, sillä tämä lisäisi työelämän eettisyyttä.

Onko se, että tietyissä ammateissa vaatimalla vaaditaan – ja lailla säädetään – tietyn kielen osaamista, käytännön tarpeista kumpuavaa asiakaslähtöistä ajattelua, vai syvään juurtuneiden vanhanaikaisten asenteiden heijastumia? Kieltä voi työssä oppia nopeasti ja kohdennetusti. Näin ollen on työnantajan kannalta hukkaan heitettyä potentiaalia, jos muuten sopivaa työntekijää ei valita pelkästään tämän senhetkisen kielen tason takia. Tärkeämpää rekrytointitilanteessa tulisi olla työntekijän asenne ja motivaatio kieltä kohtaan eikä niinkään se, että valmiiksi osaa täydellisesti. Jos työssä voi päästä alkuun senhetkisellä kielitaidolla, tarvittava lisäys on mahdollista saavuttaa työn ohessa: kielitaito karttuu parhaiten etenkin aidossa vuorovaikutuksessa, ja ihanteellista olisi saada tämän ohelle nimenomaan kielen oppimiseen tarkoitettua aikaa ammattilaisen johdolla.

7.4 Kielen oppiminen työn ohessa

Kielen oppiminen ja opiskeleminen työn ohessa laajemmassa mittakaavassa vastaisi kahteen ongelmalliseen, mutta yleiseen tilanteeseen: maahanmuuttaja saattaa opiskella suomea tai ruotsia päätoimisesti, mikä siten tapahtuu sen kustannuksella, että työtä ja kokemusta suomalaisilta työmarkkinoilta karttuu vähemmän. Toisaalta koulutustaan ja kokemustaan vastaamattomissa töissä oleva maahanmuuttaja saattaa jumittua sisääntuloammattiin, koska ei pysty samanaikaisesti oppimaan omaa koulutustaan vastaavan ammatin vaatimaa kielitaitoa. Näin ollen työskentely voi tapahtua kielen oppimisen kustannuksella, tai kielen oppiminen työn kustannuksella.

Järjestelmillä, joissa kielen oppimisen voisi yhdistää työntekoon, voisi olla julkisen sektorin työelämässä runsaasti potentiaalia (Beqiri 2016, Pohjaniemi 2016, Tuominen 2016b). Työpaikan saaminen motivoi kielen oppimiseen, ja oman alan sanaston painottuminen on mielekästä (Beqiri 2016). Myös Kyhän (2011) mukaan ammattisanaston oppiminen on ensiarvoisen tärkeää. Tuomisen (2016b) mukaan JHL:n maahanmuuttajajäsenet näkevät kielen

oppimisen työn ohella erittäin toimivana ja toivottavana järjestelynä. Myös Opetus- ja kulttuuriministeriö (2016) kehottaa integroimaan kielenopiskelun työn ohen.

Kielen oppimisen voi rinnastaa muiden taitojen oppimiseen työn ohessa: yleisesti ottaen on työnantajan kannalta edullista, että työntekijät kehittävät itseään; he ovat näin myös työnantajan käytettävissä monipuolisemmin erilaisiin toimiin. Valtion ja kuntien palkansaajista 85% katsoi, että osaamista on pyritty ainakin jossain määrin kehittämään työn ohessa (Lyly-Yrjänäinen 2016). Osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen työssä vaikuttaisi siis olevan julkisella sektorilla varsin hyvissä kantimissa.

Näin ollen tilausta lienee saman ulottamiseksi kielikoulutukseen, missä kuitenkin korostuu erityisesti kyky suhtautua tilanteisiin tapauskohtaisesti ja valmius tehdä juuri kyseiseen työhön ja kyseiselle työnantajalle ja työntekijälle sopivia ratkaisuja. Beqirin (2016) mukaan on sekä työnantajan että työntekijöiden etu, jos työntekijöillä on mahdollisuus kehittää osaamistaan työn ohessa. Helsingin kaupungilla on suositus tarjota mahdollisuus kielen oppimiseen työn ohella. Monilla työpaikoilla tarjotaan maksutonta kielen opetusta ja tämä otetaan huomioon myös työvuorosunnittelussa. Laajan mittakaavan käytännön toteutus on kuitenkin vielä ollut vaihtelevaa. (Pohjaniemi 2016)

Bergbomin ja Giorgianin tutkimuksessa (2007)¹⁷ yhdelläkään käsitellyistä työpaikoista ei järjestetty suomen kielen opetusta, vaikka tutkimuksen mukaan maahanmuuttajatyöntekijöiden halu opiskella lisää suomea oli vahva. Vaikka työpaikalla suomen kielen opiskelu on Suomessa vielä suhteellisen harvinaista, on kuitenkin myös työpaikkoja, joilla sitä tehdään. Esimerkiksi maahanmuuttajasairaanhoidajille on paikoin järjestetty mahdollisuuksia opiskella suomea työnteon ohessa. Rasilainen (2016) ehdottaa selvityksessään, että työnteon ja suomen opiskelun yhdistäville työnantajille voisi antaa tästä rahallista korvausta.

Erityisesti tilanteissa, joissa maahanmuuttajatyöntekijällä on muiden työntekijöiden kanssa valmiiksi jokin yhteinen kieli, esimerkiksi englanti, on työnteon ja suomen tai ruotsin oppimisen yhdistäminen varteenotettava vaihtoehto. Lisäksi ihanteellisia tilanteita olisivat ne, joissa uudella maahanmuuttajatyöntekijällä olisi mentori, jonka kanssa tällä olisi sujuva yhteinen kieli. Tätä pyritään soveltamaan Helsingin kaupungin työpaikoilla (Pohjaniemi 2016). Toisaalta myös yhä useammalla suomalaissyntyiselläkin ihmisellä on ulkomailla asumisen yleistymisen myötä kokemusta tilanteista ja ympäristöistä, joissa kieli aiheuttaa haasteita. Näin ollen yhä useammalla riittänee ymmärrystä, kärsivällisyyttä ja myötätuntoa tukea maahanmuuttajaa työpaikan kieliasioissa. Tällaiset tilanteet tulevat varmasti lisääntymään tulevaisuudessa, kun monikulttuurisista työympäristöistä tulee yhä useammalle arkipäivää.

¹⁷ Maahanmuuttajaksi määriteltiin ulkomailla syntyneet ihmiset.

Mahdollisuudet oppia kieltä työn ohessa voisivat myös edesauttaa työelämän kannalta edullista muutosta asenteissa: sen sijaan, että maahanmuuttajan on ensin opittava täydellistä suomea saadakseen osaamisensa ja koulutuksensa kannalta mielekästä työtä ja osallistuakseen yhteiskuntaan, suomen oppiminen voi myös tapahtua nimenomaan työn ja yhteiskunnallisen osallisuuden myötä.

7.5 Siirtymät organisaation sisällä

Julkisella sektorilla on paljon työtehtäviä, joita voi oikein hyvin hoitaa alkeellisemmallakin suomen tai ruotsin taidolla. Monissa julkisen sektorin organisaatioissa on tehtäviä, joissa voi aloittaa ilman täydellistä suomen tai ruotsin taitoa, ja oppia kieltä työn ohessa. Näin kyseisen organisaation työkuulttuuri sekä alan sanasto tulevat tutuksi, ja myöhemmin, kun kielitaito on korkeammalla tasolla, voi olla mahdollista siirtyä organisaatiossa toisiin tehtäviin. Mallia voisi soveltaa erityisesti valmiiksi koulutettujen ja ammattitaitoisten maahanmuuttajien tapauksessa, jotka olisivat muuten kelpoisia tekemään Suomessakin koulutustaan vastaavaa työtä, mutta joiden kielitaito ei vielä tähän riitä.

Tämä muistuttaa tietyllä tavalla nykyään yleistä maahanmuuttajien sisääntuloammattijärjestelmää, jossa he tekevät ensin usein koulutustaan tai kokemustaan vastaamatonta työtä saadakseen työkokemusta Suomesta. Julkisen sektorin mallissa kuitenkin siirtymät tapahtuisivat organisaation sisällä, mikä sujuvoittaisi siirtymistä koulutusta vastaaviin tehtäviin sitten, kun kielitaito sallii.

Jos kielen oppiminen integroitaisiin työhön tehokkaammin, jäisi sisääntuloammattivaihe lyhyemmäksi ja ihmiset pääsisivät nopeammin koulutustaan ja kokemustaan vastaaviin töihin. Lisäksi, jos sisääntuloammattin virkaa toimittaisi tehtävä samassa organisaatiossa, jossa olisi kielitaidon kartuttua mahdollista tehdä omaa kokemusta ja koulutusta vastaavia tehtäviä, siirtymä sisääntuloammattista omaa koulutusta vastaaviin tehtäviin sujuisi tehokkaammin ja helpommin. Näin väliin ei myöskään jäisi esimerkiksi suunnittelemattomia työttömyysjaksoja tai kausia, jotka olisi pakko käyttää pelkkään kielen opiskeluun töiden kustannuksella. Esimerkkejä instituutioista, joissa organisaation sisäinen sisääntuloammattijärjestelmä voisi toimia, ovat koulut ja virastot. Näissä on saman katon alla paljon erityyppisiä tehtäviä, jotka vaativat eri tasoista kielitaitoa.

7.6 Perehdytys ja työpaikan sisäinen viestintä

Kielikysymykset olisi hyvä huomioida työhön perehdytyksessä. Kulttuurisen monimuotoisuuden huomioivan perehdyttämisen kehittämisessä on pohdittava uudelleen perehdyttämismateriaaleja ja –sisältöjä: missä määrin selkokieli on tarpeen? Miten avata suomalaisen työkuulttuurin erityispiirteitä ja kirjoittamattomia sääntöjä? Lisäksi perehdyttämiseen on hyvä varata tavallista enemmän aikaa. (Korhonen & Puukari 2013)

Usein maahanmuuttajatyöntekijän perehdytysvaiheeseen voi olla tarpeen sisällyttää myös osio, jossa varmistetaan, että suomalaisen työkuulttuurin perusasiat ja yleensä ääneen sanomattomat asiat ovat tiedossa. Perehdytysmateriaalin on hyvä olla tarpeen mukaan selkokielistä, ja perehdyttämiseen on hyvä varata kunnolla aikaa; tämä maksaa itsensä takaisin myöhemmin. (Korhonen & Puukari 2013, ks. myös Bergbom ja Giorgiani 2007) Lisäksi on huomionarvoista, että vaikka maahanmuuttajatyöntekijän suomen tai ruotsin kieli olisi muuten korkealla tasolla, voi olla tarpeen käydä läpi kyseiseen työhön liittyvää erityissanastoa ja yleistä työelämäsanaa, kuten palkkoihin, lomiin ja veroihin liittyvää. Valmista työelämäsanaa löytyy muun muassa työministeriön sivuilta. Erityishuomiota tulee kiinnittää työ- ja asiakasturvallisuuden ohjeisiin ja määräyksiin (Vartia ym. 2007).

Työpaikan sisäisellä viestinnällä voi osaltaan vaikuttaa siihen, millainen työympäristö on työntekijöille, joiden äidinkieli on muu kuin suomi. Selkokieltä käyttämällä työpaikan viestinnästä – sekä kirjallisesta että suullisesta – tulee inklusiivisempaa.

Myös muiden työntekijöiden asenteet ovat avainasemassa: riittääkö kärsivällisyys, ja onko suhtautuminen toisen kielen oppimiseen rohkaisevaa vai väheksyvää? Ovatko ihmiset valmiita arvioimaan kriittisesti omaa osuuttaan kommunikoinnissa? Saukkosen (2013) mukaan monikulttuurinen yhteiskunta vaatii jäseniltään arjen kärsivällisyyttä: pienistä kömmähdyksistä on yritettävä olla hermostumatta, ja valmius selittää kirjoittamattomia sosiaalisia sääntöjä helpottaa kaikkien toimintaa.

Jos työpaikan ihmisillä on monia yhteisiä kieliä, on myös oleellista pohtia, mitä niistä kannattaa käyttää. Vaikka keskustelu sujuisi esimerkiksi englanniksi helpommin, Söderling (2016) suosittelee suomen kielen käyttämistä: pitkällä tähtäimellä on sekä maahanmuuttajan itsensä että koko työpaikan etu, jos kommunikointi tapahtuu suomeksi niin pitkälle kuin mahdollista. Tämä vaatii kuitenkin kaikilta kärsivällisyyttä, kannustusta ja myötätuntoista asennetta.

Arkielämän kohtaamiset voivat vaikuttaa valtavasti suomen kielen oppimiseen ja asenteisiin sitä kohtaan. Suomessa on laajasti vallalla usein loukkaava vaikkakin yleensä hyvää tarkoittava käyttäytymismalli, jossa rodullistetuille ihmisille puhutaan automaattisesti englantia. Tämä ei ole ainoastaan ennakkoluuloista tai jopa rasistista, vaan myös käytännössä haitallista ihmisten suomen kielen taidon kehittymisen ja sen myötä integraation ja työllistymisenkin kannalta.

Työpaikoilla voi olla monestakin näkökulmasta katsottuna hyödyllistä, että maahanmuuttajatyöntekijän myötä käydään läpi esimerkiksi suomalaisen työkuulttuurin kirjoittamattomia sääntöjä: tämä tarjoaa myös mahdollisuuden tarkastella sääntöjä ja käytänteitä kriittisesti. Avaimia monimuotoisuuden johtamiseen – julkaisussa (Helsingin kaupunki ym. 2012) ehdotetaan, että niin sanottuja kirjoittamattomia sääntöjä mietitään työntekijöiden kanssa ja kirjoitetaan ylös, mikä tarjoaa mahdollisuuden pohtia ja kyseenalaistaa niiden merkitystä. Kun itsestäänselvyudet joutuu pukemaan sanoiksi ja esittämään selkokielisenä, voi avautua oivalluksen

mahdollisuuksia; tämä on hyvä tilanne kyseenalaistaa se, onko tämä kaikki juuri kyseisen työpaikan ja työn kannalta tarkoituksenmukaista? Lisäksi perehdytyksen selkokielistämisen myötä joutuu väistämättä miettimään, mikä on tärkeää ja välttämätöntä, ja toisaalta: mitkä käytänteet ovat vanhentuneita tai ainoastaan vanhasta tottumuksesta noudatettuja? Näin voidaan parhaassa tapauksessa päätyä uudistamaan työpaikan käytäntöjä laajemminkin.

Työn monikulttuuristuminen ja maahanmuuttajien palkkaaminen tarjoaa siis organisaatioille myös uudistumismahdollisuuksia, jotka eivät suoraan liity eri kulttuureihin. Sekä maahanmuuttajat että suomalaissyntyiset voivat oppia uutta, kun lakataan näkemästä erot eri ihmisten kielitaidoissa ongelmana tai välttämättä ihmisiä erottavana tekijänä. Kielen on tarkoitus olla kommunikointiväline eikä erotella ihmisiä (Söderling 2016). Käytetyt sanat eivät loppujen lopuksi ole kovin suuressa osassa ihmisten välisessä kommunikoinnissa, vaan viesti menee perille, jos asennetta ja kärsivällisyyttä riittää.

8 Keva ja maahanmuutto

Vaikka maahanmuuttokysymykset eivät suoranaisesti kuulu Kevan välittömään toimialaan, sen toimintaa sivuavia maahanmuuttoon liittyviä аспекteja on kuitenkin yhä enemmän. Kevan intressi on kehittää julkisen sektorin työelämää, johon kuuluu jatkuvasti enemmän maahanmuuttajatyöntekijöitä. Sekä Kevan asiakkaista että sen omista työntekijöistä kasvava osa on mitä luultavimmin tulevaisuudessa maahanmuuttajia, joten tähän liittyviä kysymyksiä on hyvä pohtia ajoissa. Kenties polttavin suoraan Kevan toimialaan kuuluva asia on julkisen sektorin suuri eläkepoistuma, jonka korvaamisessa maahanmuuttajatyöntekijöillä voisi olla merkittävä rooli.

Työelämän oikeudenmukaisuus ja syrjimättömyys on Kevalle tärkeää, sekä itseisarvollisesti että työhyvinvoinnin ja työurien tukemisen kannalta. Kuten Uudenmaan ELY-keskuksen asiantuntija Beqiri (2016) haastattelussa painottaa, syrjintä maksaa. Se on taloudellisesti kannattamatonta monella tapaa: ihmiset eivät pääse osaamistaan ja motivaatiotaan vastaaviin tehtäviin, eikä työtehtävien kannalta paras henkilö pääse hoitamaan tehtävää. Lisäksi työsyryntä voi aiheuttaa eri väestöryhmille työttömyyttä, syrjäytymistä ja epäluottamusta yhteiskuntaa kohtaan.

8.1 Eläketurva

Globalisaation myötä on yhä yleisempää, että ihmiset työskentelevät elämänsä aikana eri maissa. Kevassa käsitellään myös sellaisten ihmisten eläkehakemuksia, jotka ovat tehneet työuraansa sekä Suomessa että ulkomailla. EU- ja ETA-maissa sekä Suomen kanssa sosiaaliturvasopimuksen tehneissä maissa työskennelleiden hakijoiden hakemukset ohjataan erilliseen eläkkeen käsittelyprosessiin. Globalisaation eteneminen lisää siis eläkkeisiin liittyvän käsittelytyön määrää eläkelaitoksessa. Ruotsi on edelleen ylivoimaisesti suurin maa, jossa Kevan eläkettä saavat ovat Suomen lisäksi työskennelleet. Viron osuus taas kasvaa hyvin nopeasti. (Ylä-Outinen 2016)

Eläkkeen saaminen ei ole sidoksissa kansalaisuuteen, vaan ikään, Suomessa asuttuun aikaan ja sosiaaliturvaan kuulumiseen. Siten siis tulevaisuudessa monet maahanmuuttajat ovat oikeutettuja eläkkeeseen Suomessa, ja julkisen sektorin työntekijöiden vähittäisen heterogeenistymisen myötä myös Kevan kautta.

Maahanmuuttajien työurat ovat keskimäärin suomalaissyntyisiä lyhyempiä johtuen hitaasta siirtymisestä työmarkkinoille, viivästyneestä työllistymisestä, heikommasta työllisyydestä ja maahan saapumisesta vasta työiässä (Busk ym. 2016)

Maahanmuuttajille maksettujen eläkkeiden osuus kaikista maksetuista eläkkeistä on edelleen marginaalinen: vuonna 2011 kaikista maksetuista eläkkeistä 0,6% maksettiin maahanmuuttajille (Tervola & Verho 2014)¹⁸.

¹⁸ Maahanmuuttajiksi määriteltiin ulkomailla syntyneet henkilöt, joilla ei ole suomalaista syntyperää (äidinkielen perusteella pääteltynä).

Maahanmuuttajille maksettujen eläkkeiden pieni osuus johtuu lähinnä eläkeläisten pienemmästä osuudesta mutta myös heikommasta työllisyydestä (Busk ym. 2016). Eri eläkelajien välillä on kuitenkin eroja (taulukko 1). Maahanmuuttajien saamiin kokonaiseläkkeisiin vaikuttavat myös muualla kuin Suomessa ansaitut eläkkeet (Busk ym. 2016).

Taulukko 1

		Kanta- väestö	Maahanm. yht.	OECD	Ent. NL	Pakolais- maat	Muut
Milj. €	Kelan eläkkeet yht.	2 342,5	51,9	10,7	23,5	15,1	2,6
	Kansaneläke	2 252,8	16,2	4,2	5,5	5,2	1,4
	Takuueläke ^a	89,5	31,9	5,9	16,0	8,8	1,1
	Maahanm. erit. ^a	0,2	3,8	0,7	2,0	1,1	0,1
	Työeläke	20 334,8	65,9	31,8	28,1	2,7	3,2
	Muut eläkkeet	1 216,6	9,5	5,2	2,5	0,9	0,9
	Ulkomainen eläke	227,3	14,4	11,8	2,0	0,2	0,4
€/asukas ^b	Kelan eläkkeet	563	294	181	497	408	78
	Työeläke	4897	374	539	595	73	98
Saajat	Kaikki eläkkeet	1 443 380	13 842	4 523	6 174	2 401	744
	Kelan eläkkeet	641 207	10 278	2 708	4 831	2 209	530
	Työeläke	1 342 318	7 023	2 985	2 964	591	483

^aTakuueläke ja maahanmuuttajan erityistuki olivat käytössä vain osan vuotta 2011. Takuueläkettä maksettiin 10 kuukautta ja maahanmuuttajan erityistukea kaksi kuukautta.

^bSuhteutettu 18 vuotta täyttäneeseen väestöön.

Lähde: Tervola & Verho 2014

Työeläkkeen osuus on 84% suomalaissyntyisten eläketuloista, kun taas maahanmuuttajilla alle puolet. Tämä selittyy suurilta osin sillä, että osa työurasta on tehty muualla kuin Suomessa, joten eläkekarttuma Suomesta on pienempi. (Tervola & Verho 2014)

Maahanmuuttajat saavat suomalaissyntyisiä huomattavasti harvemmin työkyvyttömyyseläkettä: maahanmuuttajista noin 2% ja suomalaissyntyisistä yli 8% on työkyvyttömyyseläkkeen piirissä. Karenssiaika huomioiden ero on edelleen kolminkertainen. Vuonna 2011 kaikista työkyvyttömyyseläkkeistä ainoastaan alle prosentti meni maahanmuuttajille. Tämä selittyy osittain sillä, että maahanmuuttajat ovat keskimääräistä terveempiä. Pakolaistaustaiset maahanmuuttajat saavat kuitenkin muita maahanmuuttajaryhmiä enemmän työkyvyttömyyseläkettä, ja työkyvyttömyyden syyt saattavat liittyä pakolaistaustaan. (Tervola & Verho 2014) Myös se, onko eläkettä kertynyt ennen maahanmuuttoa, riippuu lähtömaasta (Busk ym. 2016).

Lisäksi maahanmuuttajat saavat harvemmin Kelan vähimmäiseläkkeitä johtuen nuoremasta ikäjakaumasta, eläkkeen karenssiajasta ja vähäisemmästä työkyvyttömyydestä. Maahanmuuttajat ovat suomalaissyntyisiä useammin töissä vielä eläkeikäisinä, ja maahanmuuttajien piirissä saattaa myös esiintyä vanhuuseläke-etuuksien alikäyttöä. (Tervola & Verho 2014)

Buskin ym. (2016) mukaan Suomen nuori maahanmuuttajaväestö on edullinen huoltosuhteen näkökulmasta väestön ikärakenteen ja työllistymisen kautta. Tämä on oleellista myös työikäisen väestön vähenemisen ja eläkeläisten määrän kasvun kannalta: muuten tilanne olisi vielä vaikeampi, sillä nykyiset eläkkeet rahoitetaan suurimmaksi osaksi tällä hetkellä työssä olevien eläkemaksuilla (em.). Hanin (2013) mukaan maahanmuutto helpottaa eläkejärjestelmien taloudellisia paineita.

Eläkkeet heijastavat maahanmuuttotrendejä muutaman vuosikymmenen viiveellä. Suomen maahanmuuttajaväestö on vielä suhteellisen nuorta, ja näin ollen maahanmuuttajataustaiset ihmiset alkavat jäädä eläkkeelle suurissa määrin vasta vuosien päästä. (Ylä-Outinen 2016)

Maahanmuuttajien heikompi työmarkkina-asema, pienemmät ansiot ja lyhyemmät työurat heijastuvat pienempinä eläkkeinä (Busk ym. 2016). Tähän ei kuitenkaan voi vastata eläkejärjestelmää muuttamalla, vaan purkamalla ennakkoluuloja sekä muilla keinoin parantamalla maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa. Tulevaisuudessa maahanmuuttajaväestön ikääntyessä ja maahanmuuttajien määrän kasvaessa on talouden kannalta yhä oleellisempaa, millaiseksi maahanmuuttajien työurat ja eläkkeet kehittyvät (em.).

8.2 Työhyvinvointi ja ammatillinen kuntoutus

Yleisesti ottaen maahanmuuttajien kokemukset suomalaisesta työelämästä ovat hyviä, ja erityisesti vaikeista olosuhteista tulleet maahanmuuttajat kokevat työolosuhteet ja työn sisällön vähintään hyväksi useammin kuin muut. Kuitenkin koulutuksen ja työtehtävien vastaamattomuus, työsuhteiden määräaikaisuus, keikkatyöt ja työterveydenhuollon ulkopuolelle jääminen ovat maahanmuuttajien parissa yleisempiä, mikä saattaa heijastua työkykyyn ja –hyvinvointiin. (TTL 2014) Lisäksi syrjäintäkokemukset saattavat heijastua työhyvinvoinnin ja jaksamisen ongelmina (Korhonen & Puukari 2013).

Kevan työhyvinvointityössä ei oteta erikseen huomioon maahanmuuttajatyöntekijöitä, ja ammatillisen kuntoutuksenkin puolella vain hyvin vähän. Kuitenkin haastatellut kevalaiset näkevät potentiaalia maahanmuuttajaspesifien näkökulmien laajemmassa sisällyttämisessä työhyvinvointi- ja kuntoutustyöhön tulevaisuudessa.

Kevan työhyvinvointiasiantuntija Gardemeisterin (2016) mukaan työelämän monikulttuurisuus voi tuoda mukanaan uusia mahdollisuuksia esimerkiksi määritettäessä, mitä kaikkea työhyvinvointi voi tarkoittaa, ja miten siitä voisi puhua uudella tavalla. Kuitenkin tähän asti työhyvinvointipalvelujen asiakkaat ovat olleet käytännössä ainoastaan suomalaistaustaisia, eikä nykyisissä materiaaleissa eritellä eri ihmisryhmien erityiskysymyksiä esimerkiksi etnisen taustan, kielen tai sukupuolen mukaan lainkaan (em.).

Ammatillisen kuntoutuksen palvelujen piirissä on maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, mutta tämä painottuu suuriin työllistäjiin, kuten Helsingin kaupunkiin ja Helsingin- ja Uudenmaan sairaanhoitopiiriin sekä maatalouslomittajiin. Maahanmuuttajataustaisten ihmisten erityistarpeita ei kuitenkaan erikseen huomioida ammatillisen kuntoutuksen palveluissa, vaan palvelut ovat samoja kaikille. Tämä voi Pesosen (2016) mukaan olla ongelma niiden ihmisten kohdalla, joiden suomen kielen taito on heikko.

Ammatillisen kuntoutuksen piirissä erottuu kaksi maahanmuuttajatyöntekijäryhmää: suomen kieltä hyvin osaavat, joille standardipalvelut ovat käytettävissä kielen suhteen, sekä suomea heikosti osaavat, joiden kohdalla on mietittävä sovellettuja ratkaisuja. Esimerkiksi suomen kieltä heikosti osaaville ammatin vaihtaminen tai uudelleenkouluttautuminen ovat usein paljon pidempiä ja monimutkaisempia prosesseja, koska kotimaisten kielten taito ei ole riittävä. (Pesonen 2016)

Lisäksi toisinaan vastaan tulee tilanteita, joissa hyvinkin suomea osanneen ihmisen kielitaito ruostuu nopeasti, jos tämä joutuu olemaan sairauden takia poissa töistä. Myös tästä syystä on ensiarvoisen tärkeää saada apua tarvitsevat ihmiset nopeasti työterveyshuollon tai kuntoutuspalvelujen piiriin. (Pesonen 2016)

Pesonen (em.) näkee potentiaalisena kielen oppimisen yhdistämisen tehokkaammin työssä oppimiseen ja muuhun kouluttautumiseen osana ammatillista kuntoutusta. Tähän pyrittäessä kuitenkin kuntoutuspalvelujärjestelmän ja palveluketjujen toiminta kaipaa kehittämistä (em.). Syrjintä tai rasismi työelämässä taas voi liittyä kuntoutukseen sitä kautta, että se saattaa toisinaan olla työkyvyn alentumiseen johtaneen masennuksen taustatekijänä: Beqiri (2016) tuo esiin työhyvinvoinnin kytkeytymisen työpaikkakiusaamiseen, epäasialliseen kohteluun ja syrjintään.

Kuntoutuskysymyksissä ovat eri taustaisilla työntekijöillä läsnä kulttuurilliset aspektit, kuten suhtautuminen jaksamiseen ja hyvinvointiin. Joillekin kynnyks hakeutua kuntoutukseen voi olla erittäin korkea: myös Kevan kuntoutuspalveluissa esiintyy tilanteita, joissa on sinniteltä äärimmäisyyksiin asti ennen kuntoutukseen hakeutumista (Pesonen 2016). Kuitenkin erityisesti vaikeista olosuhteista tulleet maahanmuuttajat, esimerkiksi pakolaistaustaiset, kokevat työolosuhteet hyviksi vähintään yhtä usein tai useammin kuin muu väestö (TTL 2014).

Kevan haaste tulevaisuudessa lienee kehittää sitä, miten eri väestöryhmät kokisivat Kevan ammatillisen kuntoutuksen ja työhyvinvoinnin palvelut helposti lähestyttävänä ja julkisen sektorin työntekijöille laajasti, ei vain suomalaissyntyisille, tarkoitettuina. Työelämän muuttuessa myös kyseisten palvelujen on jatkuvasti pohdittava toimintamallien ajanmukaisuutta ja vastaavuutta kohderyhmien kanssa.

8.3 Keva ja muuttuva yhteiskunta

Kansainvälisen liikkuvuuden lisääntymisen, suomalaisen yhteiskunnan monimuotoistumisen ja väestörakenteen murrosten myötä myös Kevan toimintaympäristö muuttuu. Tämä näkyy sekä Kevan palveluissa että sen toiminnassa työnantajana.

Selvitystä varten haastatellut kevalaiset suhtautuivat myönteisesti mahdollisiin tulevaisuuden maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin ja tätä kautta osaamispohjan monipuolistamiseen. Mitä ominaisuuksia ja taitoja tulevaisuuden kevalaisilla arvostetaan? Mikä on suhtautuminen muualla kuin Suomessa hankittuihin tutkintoihin ja työkokemukseen?

Lisäksi on relevanttia pohtia kielikysymyksiä Kevassa. Ainakin eläkeyksikössä monipuolista kielitaitoa arvostetaan ja hyödynnetään, koska hoidettavana on myös eläkehakemuksia ulkomailla tehdystä työstä. Erityisesti EU:ssa puhuttujen kielten ja venäjän taito ovat hyödyllisiä. Tulevaisuudessa on hyvin mahdollista, että eläkeyksikössä on työtehtäviä, joissa suomen kielen puutteita voisi kompensoida muiden työssä käytettyjen kielten taidolla. (Ylä-Outinen 2016)

Onko Kevassa muita työtehtäviä, joissa äidinkielen tasoinen suomen kieli ei olisi välttämättömyys? Kevan asiakkaiden kielitaitopohjan monipuolistuessa voisiko myös Kevassa hyödyntää maahanmuuttajien parissa yleisten suurten kielten taitoa? Voisiko Kevassa soveltaa toimintamalleja, joissa kieltä on mahdollista oppia työn ohessa?

Lisäksi työpaikkailmoituksiin on mahdollista kiinnittää huomiota: käytetäänkö selkokieltä, jos tehtävä ei vaadi täydellistä suomen taitoa? Onko ilmoituksissa maininta positiivisen erityiskohtelun soveltamisesta? Saavatko eri ihmiset ja eri väestöryhmät tietää ilmoitetuista avoimista työpaikoista?

On julkisen viranomaisen, kuten Kevan, julkisuus kuvan ja lähestyttävyyden kannalta myönteistä, jos työntekijäpohja ainakin jollain tasolla vastaa asiakaskuntaa. Kuten koko suomalainen yhteiskunta, Kevakin lienee tulevaisuudessa työpaikkana kulttuurillisesti jatkuvasti monimuotoisempi.

Sen sijaan, että Kevassa olisi välttämättä tarvetta huomioida enemmän nimenomaan spesifejä maahanmuuttokysymyksiä, voidaan asia ajatella myös laajemman asiayhteyden kautta: miten Keva seuraa aikaansa ja yhteiskunnan muutoksia, joihin maahanmuutto ja monikulttuurisuus kuuluvat vääjäämättömästi? Suomalainen työelämä ei ole olemassa kansallisessa tyhjiössä, vaan alati pienenevän maailman ja vapaamman liikkuvuuden kontekstissa. Työelämän monimuotoistuminen on totta ja toivottavaa. Jos yhteiskunta ja suomalaisuus on kansainvälistä, monipuolista ja kulttuurisesti moninaista, mutta julkisen sektorin työelämä ja eläkejärjestelmät eivät vastaavalla lailla ole, tilanne kaipaa problematisointia: voisiko vakiintuneita

toimintamalleja, tottumuksia ja perinteitä kyseenalaistaa? Mistä kyseinen vääristymä johtuu? Ketä se hyödyttää, kenet se jättää ulkopuolelle? Mitkä ovat tämän vaikutukset esimerkiksi muutaman vuosikymmenen päähän? Näiden kysymysten takia Kevan asemaa ja tulevaisuutta varsin kriittisestikin pohtiva selvitys on tarpeen.

Profiloitumalla avoimena, ennakkoluulottomana ja maahanmuutto- ja monikulttuurisuusasioiden suhteen aikaansa seuraavana organisaationa Keva voisi osaltaan vaikuttaa siihen, millaisena koko Suomen eläkejärjestelmä nähdään. Kevan näkyvyydellä ja julkisuuskuvalla on väliä myös maahanmuuttajien ja Suomeen vastikään saapuneiden keskuudessa. Toimiva ja asiakaskuntansa monipuolisesti huomioon ottava julkisen sektorin eläkejärjestelmä herättää luottamusta yhteiskuntaan laajemminkin.

Tulevaisuudessa tarve etsiä globaalimpia ratkaisuja eläkkeiden ja sosiaaliturvan suhteen kasvaneen, etenkin EU:ssa mutta pidemmällä tähtäimellä laajemminkin. Missä määrin eri maiden järjestelmät ovat yhteensopivia, ja miten mahdollisen voimistuvan yhteistyön käytännön puoli hoituu? Millä tavoin ihmisten kansainvälinen liikkuvuus haastaa kansalliset sosiaaliturvajärjestelmät? Näiden kysymysten tullessa yhä ajankohtaisemmiksi on tärkeää, että Keva ottaa toiminnassaan huomioon maahan- ja maastamuuttajat sekä monikulttuurisemman yhteiskunnan haasteet.

9 Yhteenveto

Selvityksessä on käsitelty maahanmuuton ja julkisen sektorin työelämän leikkauspintoja ja vuorovaikutusta pääasiassa kielen, syrjinnän ja osaamisen arvostuksen kautta. Mahdollisia näkökulmia aiheeseen olisi lukuisia lisää; esimerkiksi eri maiden välinen vertailu, uskonnon vaikutus, sukupuolikysymykset, koulutus, terveys ja työkyky. Mahdollisten aiheiden moninaisuus heijastelee sitä, kuinka laajasti maahanmuutto ja julkisen sektorin toiminta kytkeytyvät yhteiskunnan eri osa-alueille.

Monet selvityksessä esiin tulleet haasteet liittyvät maahanmuuttajien muita keskimäärin huonompaan työmarkkina-asemaan. Työmarkkina-asemaa voidaan parantaa esimerkiksi kitkemällä syrjintää, ajanmukaistamalla monipuolisen kielitaidon arvostusta ja hyödyntämistä työelämässä ja parantamalla mahdollisuuksia kielen oppimiseen työn ohessa. Lisäksi monien työtehtävien muodollisia kielitaito- ja pätevyysvaatimuksia voisi olla syytä tarkastella kriittisesti: onko se, että tietyissä ammateissa vaatimalla vaaditaan – ja lailla säädetään – esimerkiksi tietyn kielen osaamista, aina käytännön tarpeista kumpuavaa asiakaslähtöistä ajattelua, vai toisinaan lähinnä syvään juurtuneiden vanhanaikaisten asenteiden heijastumia?

Hyvin integroituneissa ja työllistyneissä maahanmuuttajissa piilee suuri voimavara, joka oikein arvostettuna voi olla hyvin hyödyllinen julkiselle sektorille. Pohjaniemen (2016) mukaan maahanmuuttajien määrä ja integraation toimivuus ovat yhteydessä siihen, millaista väkeä Suomeen saapuu. Maahanmuuttokäytäntöjen ja integraatiojärjestelmän toimiminen paljastaa ja heijastaa yhteiskunnan piirteitä myös laajemmassa skaalassa: miten ihmisten oikeudet toteutuvat? Millä perusteella ihmisten eteen tulevat mahdollisuudet jakautuvat ja periytyvät? (Beqiri 2016)

On tärkeää, että ihmiset Suomessa kokevat julkisen sektorin omakseen ja helposti lähestyttäväksi. Tämä koskee kaikkia, myös vähemmistöjä, myös maahanmuuttajia. Lisäksi tavoite käsittää sekä henkilöstön että julkiset palvelut. Asukasrakennetta demografisesti vastaava, heterogeeninen julkinen sektori on työnantajana vakuuttavampi, ja vaikuttaa positiivisesti siihen, että erilaiset ihmiset kokevat voivansa hakeutua sinne töihin. Lisäksi tällä on merkitystä myös sen suhteen, miten ihmiset näkevät suhteensa julkiseen sektoriin: ovatko he osa Suomen julkista sektoria vai pelkkiä asiakkaita tai toimenpiteiden kohteita? (Beqiri 2016)

Syrjinnälle pitäisi olla työmarkkinoilla ehdoton nollatoleranssi. Kuitenkin selvityksessä mainittujen tutkimusten valossa sitä tapahtuu suomalaisessa työelämässä edelleen. Monet maahanmuuttajataustaiset ihmiset kuuluvat etnisen taustansa lisäksi johonkin muuhun vähemmistöön. Tämä asettaa haasteita yhdenvertaisuuden toteutumiselle: osataanko julkisella sektorilla ottaa huomioon risteävät vähemmistöasemat?

Lisäksi suuri haaste on maahanmuuttajien osaamisen arvostaminen ja hyödyntäminen. Suomen julkiselle sektorille ei liene tarkoituksenmukaista pitää potentiaalisia, koulutettuja työntekijöitä koulutustaan ja osaamistaan vastaamattomissa töissä.

Suomen julkinen sektori ja suomalaiset työmarkkinat yleisesti ottaen ovat suurten muutosten edessä väestön ikääntymisen, eläkepoistuman ja sote- ja maakuntaudistuksen sekä toisaalta maahanmuuttajien määrän kasvamisen myötä. Pohjaniemen (2016) mukaan koko Euroopassa maahanmuuttajatyövoima tulee yhä enemmän tarpeeseen, kun suomalaissyntyinen työikäinen väestö vähenee.

Kansainvälisen liikkuvuuden lisääntymisen, suomalaisen yhteiskunnan monimuotoistumisen ja väestörakenteen murrosten myötä myös Kevan toimintaympäristö muuttuu. Tämä näkyy sekä Kevan palveluissa että sen toiminnassa työnantajana. Pidemmän tähtäimen työelämän muutokset ovat relevantteja Kevan toiminnan kannalta, sillä Kevan toiminnassa keskiössä on yhteiskunnan ja työmarkkinoiden toimivuus kokonaisuutena; näin ollen sen etu on monimuotoinen ja aikaansa seuraava julkisen sektorin työelämä. Julkisella sektorilla on mahdollisuus toimia suunnan- ja esimerkinnäyttäjänä muille sektoreille ennakkoluulottomuudessa ja avoimuudessa maahanmuuttajien integraation ja työmarkkina-aseman paranemisen edistämisen suhteen.

Lähteet

- Aaltonen, M., Joronen, M., Villa, S. 2009: Syrjintä Suomessa. Ihmisoikeusliitto.
- Aaltonen, M., Heino, P., Villa, S. 2009: Syrjintä työelämässä – pilottitutkimus työsuojelupiirien aineistosta. Helsinki: Painoyhtymä Oy.
- Aaltonen, M., Heino, P., Villa, S. 2013: __Riiteleminen on pienelle ihmiselle raskasta. Selvitys syrjinnän uhrien oikeusturvakeinojen saavutettavuudesta ja vaikuttavuudesta. Sisäasiainministeriön julkaisuja 13/2013.
- Alho, R. 2010: Maahanmuuttajien kokemukset ja ammattiliittojen näkemykset työehtojen polkemisesta Suomessa. Teoksessa Wrede, S. & Nordberg, C. (toim.) Vieraita työssä – työelämän etnistyvä eriarvoisuus, 93-121. Palmenia-sarja 70. Helsinki: Gaudeamus.
- Alho, R. 2013: Trade Union Responses to Labour Immigrants: Selective Solidarity. Finnish Yearbook of Population Research XLVIII 2013, 77–102.
- Alho, R. 2015: Inclusion or Exclusion? Trade Union Strategies and Labor Migration. Siirtolaisinstituutti. Migration Studies C 27.
- Anttila, O. & Nousiainen, K. 2013: Selvitys tasa-arvolain valvontasäännösten toimivuudesta. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:4. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Barrett, L. & Swim, J. 1998: Appraisals of prejudice and discrimination. Teoksessa Swim, J. & Stangor, C. (toim.) Prejudice: The target's perspective, 11-36. San Diego: Academic Press.
- Bartram, D. 2007: Conspicuous By Their Absence: Why Are There So Few Foreign Workers in Finland? Journal of Ethnic and Migration Studies. 33 (5) 767-782.
- Beqiri, N. 2016: Haastattelu, Helsinki 13.8.2016.
- Bergbom, B., Giorgiani, T. 2007: Maahanmuuttajien suomen kielen taito. Teoksessa Vartia, M., Bergbom, B., Giorgiani, T., Rintala-Rasmus, A., Riala, R., Salminen, S. (toim.) Monikulttuurisuus työn arjessa, 65-84. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Berry, J. 1997: Immigration, Acculturation, and Adaptation. Applied Psychology, 46(1) 5-34.
- Biaudet, E. 2012: Vähemmistövaltuutettu: Maahanmuuttajien rekrytointi Helsingin kaupungissa. Maahanmuuttajien rekrytointi julkiselle sektorille –seminaari 4.9.2012.
- Busk, H., Jauhiainen, S., Kekäläinen, A., Nivalainen, S., Tähtinen, T. 2016: Maahanmuuttajat työmarkkinoilla – tutkimus eri vuosina Suomeen muuttaneiden työurista. Pellervon taloustutkimus.
- Castaneda, A., Rask, S., Koponen, P., Mölsä, M., & Koskinen, S. (toim.) 2012: Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi – tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 61/2012.
- Creutz, K., Helander, M. 2012: Via svenska – Den svenskspråkiga integrationsvägen. Magma-studie 1/2012.

- Ekholm, E. 2001: Monietninen yhteiskunta. Teoksessa Forsander A., Ekholm, E. & Hautaniemi, P. Ali, A., Alitolppa-Niitamo, A., Kyntäjä, E., Quoc Cuong, N. (toim.) Monietnisyys, yhteiskunta ja työ, 161-188. Helsinki: Palmenia-kustannus.
- Ekholm, E. 2015: Työtä yhteisön ja yhteiskunnan hyväksi – Maahanmuuttajajärjestöt palveluiden tuottajana. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Konserni 53/2015.
- Eronen, A., Härmälä, V., Jauhiainen, S., Karikallio, H., Karinen, R., Kosunen, A., Laamanen, J., Lahtinen, M. 2014: Maahanmuuttajien työllistyminen – Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 6/2014.
- Forsander, A. 2000: Maahanmuuttajien integraatio: etnisten ryhmien ja yhteiskunnallisen keskiön suhteista eri aikoina. Teoksessa Mäkikalli, M. & Siivonen, K. (toim.) Muuttuvat asemat. Kompassi integraation arkeen. 69-100. Turku: Kirja-Aurora.
- Forsander, A. 2002a: Luottamuksen ehdot - maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Väestötutkimuslaitoksen julkaisusarja D 39/2002. Helsinki: Väestöliitto.
- Forsander, A. 2002b: Glocalizing capital and labor – old structures, new challenges. Teoksessa Forsander, A. (toim.) Immigration and Economy in the Globalization Process. The Case of Finland. 81-118. Sitra Report Series 20. Sitra.
- Forsander, A. 2002c: Maahanmuuttajat suomalaisilla työmarkkinoilla – porstuaan vai peremmälle? Teoksessa Mannila, S., Forsander, A., Hummasti, A., Vehviläinen, J. (toim.) Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. 16-33. Työministeriö. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Forsander, A. 2004: Labour market integration in the Nordic Welfare State – Does work make you into a real Finn? CEREN Svenska Social- och kommunalhögskolan, Helsingfors universitet.
- Forsander, A. 2012: Maahanmuuttajien rekrytointi Helsingin kaupungissa. Maahanmuuttajien rekrytointi julkiselle sektorille –seminaari 4.9.2012.
- Forsander, A. 2013: Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa Martikainen, T., Saukkonen, P., Säävälä, M. (toim.) Muuttajat – Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. 220-244. Gaudeamus.
- Forsander, A. 2014. Maahanmuuttajien työllistyminen ja kotoutuminen Suomessa. Kotouttamisen osaamiskeskus. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Forsander, A. & Alitolppa-Niitamo, A. 2000: Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto – keitä, miten ja minne. Työhallinnon julkaisu 242. Helsinki: Työministeriö.
- Fredman, S. 2005: Changing the Norm: Positive Duties in Equal Treatment Legislation. Maastricht Journal of European and Comparative Law. 12 (4) 369–397.
- Gardemeister, S. 2016: Haastattelu, Helsinki 16.6.2016.
- Guo, S. & Shan, H. 2013: Canada. Teoksessa Schuster, A., Desiderio, M., Urso, G. (toim.) Recognition of Qualifications and Competences of Migrants. 229-254. Brussels: International Organization for Migration.

- Han, K.J. 2013: Saving public pensions: Labor migration effects on pension systems in European countries. *The Social Science Journal*. 50(2) 152-161.
- Heikkilä, E. & Pikkarainen, M. 2007: Maahanmuuttajat Suomen työmarkkinoilla (Immigrants in the Finnish labour market). *Terra* 119:1, 3–17.
- Heikkilä, E. & Pikkarainen, M. 2008: Väestön ja työvoiman kansainvälistyminen nyt ja tulevaisuudessa. *Siirtolaisuustutkimuksia A 30*. Siirtolaisuusinstituutti.
- Heino, H. 2013: Mitä maahanmuuttaja maksaa? *Pakolainen* 2/2014.
- Helander, M. 2015: Kan vi stå till tjänst? Integration på svenska i Finland. Helsinki: Unigrafia.
- Helminen, M. 2016: Pääseekö ”maahanmuuttajuudesta” ikinä eroon? *Tieto & trendit – talous- ja hyvinvointikatsaus*. 21.4.2016.
- Helsingin kaupunki, Espoon kaupunki, Vantaan kaupunki, Oiva Akatemia 2012: Avaimia monimuotoisuuden johtamiseen.
- Himanen, M., & Könönen, J. 2010: Pako ja pakko – turvapaikanhakijoiden kokemuksia prekaarista työstä. Teoksessa Wrede, S. & Nordberg C. (toim.) *Vieraita työssä – työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. 45-71. *Palmenia-sarja, Gaudeamus*. Helsinki: Hakapaino.
- Jaakkola, M. 2005: Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987-2003. *Työpoliittinen Tutkimus* 286. Helsinki: Työministeriö.
- Jaakkola, M. 2009: Maahanmuuttajat suomalaisten näkökulmasta. *Asennemuutokset 1987-2007*. Helsingin kaupungin tietokeskus, tutkimuksia 2009:1. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Jaakkola, T. 2000: Maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt työhönotossa ja työelämässä. Helsinki: Työministeriö.
- Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K., Vesala, T. 2002: Rasismi ja syrjintä Suomessa. Maahanmuuttajien kokemuksia. Helsinki: Gaudeamus.
- Joronen, T. 2012: Maahanmuuttajien yrittäjyys Suomessa. Helsingin kaupungin tietokeskus, tutkimuksia 2012:2. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kauniaisten kaupunginvaltuusto 2016: Selvitys maahanmuuttajien kotouttamisesta ruotsin kielellä.
- Keski-Nisula, K. 2008: Maahanmuuttajien integraatio Turun työmarkkinoille – työllistyneiden näkökulma. *Siirtolaisuusinstituutti Web Reports* 31.
- Keva 2013: Kunta-alan eläkepoistumaennuste 2012-2030.
- Korhonen, V. & Puukari, S. 2013: Kulttuurisen monimuotoisuuden huomioiminen työyhteisössä. Teoksessa Alitolppa-Niitamo, A., Fågel, S., Säävälä, M. (toim.) *Olemme muuttaneet – ja kotoudumme*. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. *Väestöliitto*. Vaasa: Kirjapaino Fram.
- Kroll, C., Similä, M., Salmenhaara, P., Bloberg, H. 2008: Integration through work in a Nordic multicultural context. Teoksessa Blomberg, H., Forsander, A., Kroll, C., Salmenhaara, P., Similä, M. (toim.) *Sameness and Diversity – The Nordic Welfare State Model and the Integration of Immigrants on the Labour Market*. Helsinki: Helsinki University Print.

- KT Kuntatyönantajat 2012: Kunnissa tarvitaan osaajia! Suomen kuntaliitto. Porvoo: Kirjapaino Uusimaa, SLY-kirjapaino Oy.
- KT Kuntatyönantajat 2014: Osaamis- ja työvoimatarvetiedustelu. Selvitys kuntien ja kuntayhtymien osaamis- ja työvoimatarpeista 2014.
- Kuntaliitto N.d.a.: Käyttäjälähtöisyys kunnissa.
<http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/tuke/palvkeh/innovatiiviset-palvelut/kayttajalahtoisuus-kunnissa/Sivut/default.aspx>. Viitattu 10.8.2016.
- Kuntaliitto N.d.b.: Palveluiden asiakaslähtöinen yhteiskehittäminen.
<http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/tuke/palvkeh/innovatiiviset-palvelut/kayttajalahtoisuus/yhteiskehittely/Sivut/default.aspx>. Viitattu 10.8.2016.
- Kuntaliitto N.d.c.: Sosiaaliset kriteerit mukaan julkisiin hankintoihin.
<http://www.kunnat.net/fi/Kuntaliitto/media/tiedotteet/2014/Sivut/Sosiaaliset-kriteerit-mukaan-julkisiin-hankintoihin.aspx>. Viitattu 10.8.2016.
- Kuntatyönantaja 2015a: On aika tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma. Kuntatyönantaja 4/2015. Kirjoittanut Oili Valkila.
- Kuntatyönantaja 2015b: Yhdenvertaisuus vaatii työtä. Kuntatyönantaja 4/2015. Kirjoittanut Birgitta Suorsa.
- Kuuskoski, E. & Puhakka, K. 2014: Kielitaidon merkitys korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymisessä. Helsingin yliopisto.
- Kyhä, H. 2006: Miksi lääkäri ei kelpaa lääkäriksi? Korkeakoulutetut maahanmuuttajat Suomen työmarkkinoilla. Aikuiskasvatus 2/2006.
- Kyhä, H. 2011: Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla – tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Turun yliopiston julkaisuja.
- Laakso, S., Kilpeläinen, P., Kostiainen, E. 2006: Yritysten työvoiman tarve pääkaupunkiseudulla 2006. Helsinki: Uudenmaan liitto.
- Larja, L., & Sutela, H. 2015a: Yli Puolet Suomen ulkomaalaistaustaista muuttanut maahan perhesyistä. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H., Hannula, U. (toim.) Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Tilastokeskus. Helsinki: Grano.
- Larja, L., & Sutela, H. 2015b: Ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyysaste lähes samalla tasolla kuin suomalaistaustaisilla – naisilla enemmän vaikeuksia työllistyä. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H., Hannula, U. (toim.) Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Tilastokeskus. Helsinki: Grano.
- Larja, L., & Sutela, H. 2015c: Koulutus rakenne. Ulkomaalaistaustaisessa väestössä paljon korkeasti ja paljon matalasti koulutettuja. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H., Hannula, U. (toim.) Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Tilastokeskus. Helsinki: Grano.
- Larja, L., Warius, J., Sundbäck, L., Liebkind, K., Kandolin, I., Jasinskaja-Lahti, I. 2012: Discrimination in the Finnish Labour Market - An Overview and a Field Experiment on Recruitment. Publications of the Ministry of Employment and the Economy. Employment and Entrepreneurship. 16/2012.

- Lasonen, J., Teräs, M., Sannimo, A. 2011: Tunnustaminen, kokeminen ja ekspansiivinen oppiminen käsitteellisinä resursseina maahanmuuttajia tutkittaessa. Teoksessa Lasonen, J. & Ursin, J. Koulutus yhteiskunnan muutoksissa: jatkuvuuksia ja katkoksia. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Latomaa, S., Pöyhönen, S., Suni, M., Tarnanen, M. 2013: Kielikysymykset muuttoliikkeessä. Teoksessa Martikainen, T., Saukkonen, P., Säävälä, M. (toim.) Muuttajat – Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. 163-183. Gaudeamus.
- Laurén, J. & Wrede, S. 2010: Työkäytännöt ja institutionaalinen rasismi – lähihoitajien työ. Teoksessa Wrede, S. & Nordberg, C. (toim.) Vieraita työssä – työelämän etnistyvä eriarvoisuus, 172-192. Palmenia-sarja 70. Helsinki: Gaudeamus.
- Ljungar, E. 2007: Levebröd eller entreprenörskap? Om utlandsfödda personers företagande i Sverige. Stockholm: Acta Universitatis Stockholmiensis, Stockholm Studies in Sociology. New Series 28. Tukholma: US-AB Tryck & Media.
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2016: Työolobarometri – syksy 2015. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 17/2016.
- Lämsä, A.-M., Vartiainen, T., & Heikkinen, S. 2013: Monimuotoisuuden johtaminen organisaatiossa. Teoksessa Korhonen, V. & Puukari, S. (toim.) Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö 342-355. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Maahanmuuttovirasto 2016: Vuonna 2015 myönnettiin hieman yli 20 000 oleskelulupaa, uusia Suomen kansalaisia reilut 8000. Lehdistötiedote 22.1.2016. http://www.migri.fi/medialle/tiedotteet/lehdistotiedotteet/lehdistotiedotteet/1/0/vuonna_2015_my_ onnettiin_hieman_yli_20_000_oleskelulupaa_uusia_suomen_kansalaisia_reilut_8_000_64998. Viitattu 20.7.2016.
- Mannila, S. 2002: Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. Teoksessa Mannila, S., Forsander, A., Hummasti, A., Vehviläinen, J. (toim.) Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. 9-15. Työministeriö. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Myrskylä, P. 2013: Osa maahanmuuttajista työllistyy hyvin, osa opiskelee. Tieto & trendit 1.10.2013.
- Nieminen, T. 2015: Ulkomaalaistaustaisten ei-työllisten työnhaku on aktiivisempaa kuin suomalaistaustaisilla – kielitaito suurin este työllistymiselle. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H., Hannula, U. (toim.) Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Tilastokeskus. Helsinki: Grano.
- Opettajien ammattijärjestö (OAJ) 2015: Kotoutumiskompassi – Miten varmistetaan jokaisen maahanmuuttajan pääsy koulutukseen ja työelämään?
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016: Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi – kipupisteet ja toimenpide-esitykset. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:1.

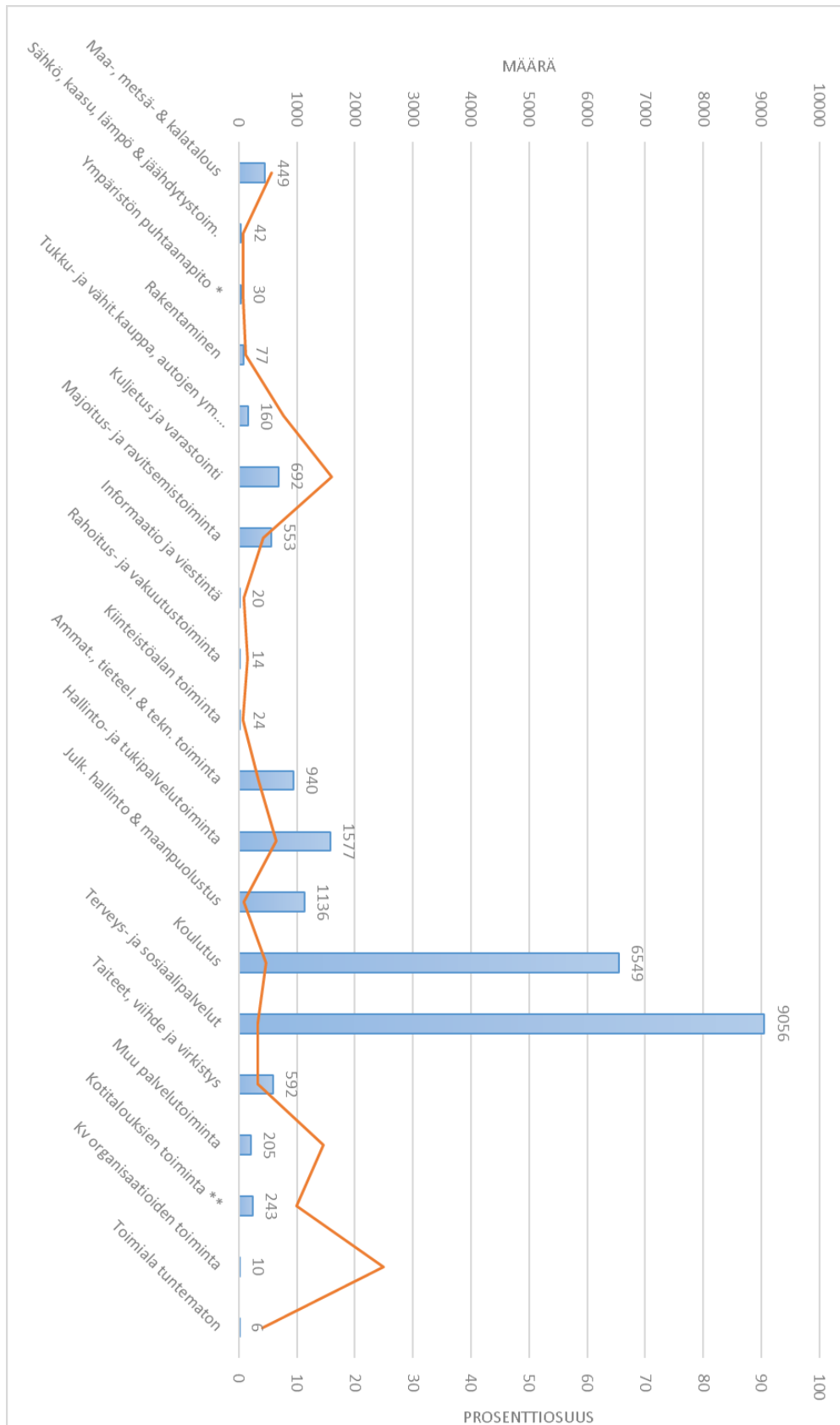
- Opetusministeriö 2007: Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen korkeakouluissa. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:4.
- Parsons, A. 2011: Maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen työllistäminen julkishallinnossa. Vähemmistövaltuutetun julkaisusarja 10. Jyväskylä: Kirjapaino Kopihyvä.
- Pehkonen, A. 2006: Maahanmuuttajan kotikunta. Siirtolaisuusinstituutti. Kunnallissalankehittämissäätiön tutkimusjulkaisut, nro 52.
- Pesonen, S. 2016: Haastattelu, Helsinki 21.6.2016.
- Pietiläinen, M. & Keski-Petäjä, M. 2014: Työsyrynnän seuranta Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 53/2014.
- Pohjaniemi, M. 2016. Haastattelu, Helsinki 18.8.2016.
- Pohjanpää, K., Paananen, S., Nieminen, M. 2003: Maahanmuuttajien elinolot. Venäläisten, virolaisten, somalialaisten ja vietnamilaisten elämää Suomessa 2002. Elinolot 2003:1. Helsinki: Tilastokeskus.
- Poliisi 2016: Poliisiksi Stadiin –kampanja pyörähtää käyntiin – kohteena erityisesti maahanmuuttajataustaiset nuoret. 11.01.2016.
https://www.poliisi.fi/helsinki/prime101_fi.aspx/1/0/poliisiksi_stadiin_kampanja_pyorahtaa_kayntiin_-_kohteena_erytisesti_ulkomaalaistaustaiset_nuoret_43322_ Viitattu 10.8.2016.
- Rasilainen, L. 2016: Kotoutuminen kuntoon! Ehdotuksia kotoutumista tukevan koulutuksen parantamiseksi. Visio.
- Rintala-Rasmus, A. & Giorgiani, T. 2007: Kulttuurit kohtaavat työhönnotossa. Teoksessa Vartia, M., Bergbom, B., Giorgiani, T., Rintala-Rasmus, A., Riala, R., Salminen, S. (toim.) Monikulttuurisuus työn arjessa. 37-64. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Ristikari, T. 2012: Finnish Trade Unions and Immigrant Labour. Siirtolaisinstituutti. Migration Studies C 22.
- Saarinen, M. 2000: Tunnustetaanko tutkinnot? Tutkintojen tunnustaminen Euroopan unionissa. Esimerkkinä Suomen ja Saksan liittotasavallan tutkintojen vastavuoroinen tunnustaminen. Tampere: Tampereen yliopisto.
- SAK 2008: Luottamusmiestyö 2008.
- SAK 2016: Työntekijöitä siinä missä muutkin. 12.4.2016. Kirjoittanut Pirjo Pajunen.
https://www.sak.fi/luottamushenkilöille/jutut/tyontekijoita-siina-missa-muutkin-2016-04-12_ viitattu 22.8.2016.
- Sandberg, T. & Stordell, E. 2016: Vastaanottokeskuksissa toteutettu alkuvaiheen osaamisen tunnistaminen. Testipiste. 15.3.2016.
- Sarvimäki, M. 2005: Maahanmuuttajien työttömyys. Teoksessa Hämäläinen, K., Taimio, H., Uusitalo, R. (toim.) Työttömyys – taloustieteellisiä puheenvuoroja. 152-179. Helsinki: Edita.
- Sarvimäki, M. 2011: Assimilation to a Welfare State: Labor Market Performance and Use of Social Benefits by Immigrants to Finland. Scandinavian Journal of Economics. 113 (3) 665-688.

- Saukkonen, P. 2013: Erilaisuuksien Suomi. Vähemmistö- ja kotouttamispolitiikan vaihtoehdot. Helsinki: Gaudeamus.
- Sisäministeriö 2010: Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Sisäministeriön julkaisu 10/2010.
- Sisäministeriö 2013a: Maahanmuuton tulevaisuus 2020 -strategia – toimenpideohjelma.
- Sisäministeriö 2013b: Valtioneuvoston periaatepäätös Maahanmuuton tulevaisuus 2020 –strategiasta.
- Sisäministeriö N.d.: Maahanmuuttopolitiikka.
<http://www.intermin.fi/fi/maahanmuutto/maahanmuuttopolitiikka>. Viitattu 20.7.2015.
- Sorainen, O. 2007: Ulkomaalainen työntekijä. Rekrytointi, maahantulo ja työnteko. Helsinki: Edita.
- Stenman, K. 2012: Maahanmuuttaja osalliseksi työelämässä – julkinen sektori työnantajana. Maahanmuuttajien rekrytointi julkiselle sektorille -seminaari. Valtiovarainministeriö 4.10.2012. Työllisyys- ja yrittäjyysosasto / Kotouttaminen.
- Suomen mielenterveysseura 2008. Vastaus Ihmisoikeusliiton kyselyyn.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestörakenne [verkkojulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus.
http://www.stat.fi/til/vaerak/2015/vaerak_2015_2016-04-01_tie_001_fi.html. Viitattu 12.7.2016.
- Sutela, H. 2015: Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H., Hannula, U. (toim.) Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Tilastokeskus. Helsinki: Grano.
- Söderling, I. 2011: Siirtolaisuuden lyhyt historia – on sitä liikuttu ennenkin. Teoksessa Clarke, K., Folkersma, L., Hirvonen, U., Lepola, O., Sund, R., Söderling, I. (toim.) Meno-paluu Eurooppaan. Maahanmuutto ja siirtolaisuus eilen, tänään – ja huomenna. Eurooppalaisen Suomen raportti nro 7 (1/2011).
- Söderling, I. 2014: Globaali muuttoliike – kirkollinenkin näkökulma. Kirkon ulkoasiain neuvoston kesäseminaari 21.8.2014. Kulttuurikeskus Sofia, Helsinki.
- Söderling, I. 2016: Haastattelu, Helsinki 21.6.2016.
- Tanner, A. 2011: Finland's Balancing Act: The Labor Market, Humanitarian Relief, and Immigrant Integration. Migration Policy Institute 31.1.2011. <http://www.migrationpolicy.org/article/finlands-balancing-act-labor-market-humanitarian-relief-and-immigrant-integration>. Viitattu 28.6.2016.
- Tarnanen, M., & Pöyhönen, S. 2011: Maahanmuuttajien suomen kielen taidon riittävyys ja työllistymisen mahdollisuudet. Puhe ja kieli. 31(4) 139-152.
- Tervola, J. & Verho, J. 2014: Maahanmuuttajien sosiaaliturvan käyttö vuonna 2011. Kelan tutkimusosasto. Kela työpapereita 64/2014.
- Tiilikainen M. 2008: Menestyvät maahanmuuttajanaiset. Väestöliitto: Väestöntutkimuslaitos Katsauksia E33 – 2008. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Tilastokeskus 2011: Rapo, M. Kuka on maahanmuuttaja? Tieto & trendit 1/2011.
- Tilastokeskus 2013a: Työssäkäyntitilasto.
- Tilastokeskus 2013b: Väestö- ja elinolotilastot.

- Tilastokeskus 2013c: Työntekijät julkisella sektorilla.
- Tilastokeskus 2015: Maahanmuuttajat väestötutkimuksissa – hyviä käytäntöjä kvantitatiivisen haastattelututkimuksen tekijälle.
- Tuominen, L. 2015: Kaikki erilaisia, kaikki samanarvoisia – myös työehdoissa. JHL Blogi 29.7.2015.
- Tuominen, L. 2016a: Maahanmuuttajien työelämään pääsyä tulisi joustavoittaa. JHL blogi 20.7.2016.
- Tuominen, L. 2016b: Haastattelu, Helsinki 16.8.2016.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) 2013a: Ajankohtaista kotouttamisessa – kevät 2013.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) 2013b: Maahanmuuttajabarometri 2012. Loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön raportteja 11/2013.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) 2015: Toimintasuunnitelma: turvapaikkahakemusten kasvun vaikutukset kotoutumista tukeviin palveluihin.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) N.d.: Julkishallinnon työpaikkoihin valmentava koulutus työllistymisen tukena – Kokemuksia AFRO-hankkeesta.
- Työterveyslaitos (TTL) 2013: Maahanmuuttajat Suomen työmarkkinoilla http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/maahanmuuttajat_ja_tyo/tyollisyys/sivut/default.aspx. Viitattu 1.8.2016.
- Työterveyslaitos (TTL) 2014: Maahanmuuttajien työkyky ja työhyvinvointi. http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/maahanmuuttajat_ja_tyo/tyohyvinvointi_terveys_ja_turvallisuus/sivut/default.aspx. Viitattu 12.8.2016.
- Valjus, S. & Nirvi, M. 2005: Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien kotoutumista tukeva koulutus Suomessa. Tampere: Suomen kesäyliopistot.
- Valtion taloudellinen tutkimuskeskus (VATT) 2014: Maahanmuuttajien integroituminen Suomeen. VATT-tutkimusryhmä, VATT Analyysi 1-2014, VATT julkaisut 67.
- Vartia, M. & Bergbom, B. 2007: Yhteisöllinen kiusaaminen ja asiakkaiden kohdistama epäasiallinen kohtelu. Teoksessa Vartia, M., Bergbom, B., Giorgiani, T., Rintala-Rasmus, A., Riala, R., Salminen, S. (toim.) Monikulttuurisuus työn arjessa. 125-138. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Vartia, M., Bergbom, B., Huuhtanen, P., Rintala-Rasmus, A., Salminen, S., Riala, R., Giorgiani, T. 2007: Tutkimuksesta käytäntöön. Teoksessa Vartia, M., Bergbom, B., Giorgiani, T., Rintala-Rasmus, A., Riala, R., Salminen, S. (toim.) Monikulttuurisuus työn arjessa. 177-186. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Verlot, M. 2002: Understanding Institutional Racism. Teoksessa The Evens Foundation (toim.) Europe's New Racism – Causes, Manifestations and Solutions. New York: Berghahn Books.
- Wikman-Immonen, A. 2016: Monikulttuurisuus ja maahanmuutto. <http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/eu-kv/maahanmuutto/Sivut/default.aspx>. Viitattu 11.8.2016.
- Wrench, J. 1996: Preventing Racism at the Workplace. A Report on 16 European Countries. European foundation for the improvement of living and working conditions.

- Wrench, J. 1999: Employers and Anti-Discrimination Measures in Europe: Good Practice and Bad Faith. Teoksessa Wrench, J., Rea, A., Quali, N. (toim.) Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market: Integration and Exclusion in Europe. 229-251. Lontoo: Macmillan Press Ltd.
- Yhdenvertaisuuslaki N.d.: <http://www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuus/lainsaadanto/>. Viitattu 4.7.2016.
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu, N.d.: <http://www.syrjinta.fi/mika-on-syrjintaa->. Viitattu 4.7.2016.
- Yle 2015: "Pätevin valitaan tehtävään" – maahanmuuttajia ei suosita kaupunkien rekrytoinnissa. Kotimaa 31.8.2015. Kirjoittanut Eero Mäntymaa.
- Ylä-Outinen, M. 2016. Haastattelu, Helsinki 20.6.2016.

Liite: Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden määrä ja prosenttiosuus toimialoittain julkisella sektorilla



*Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätetuho ja muu ympäristön puhtaanapito

** Kotitalouksien toiminta työnantajina; kotitalouksien eriyttämätön toiminta tavaroiden ja palvelujen tuottamiseksi omaan käyttöön