

Hyvinvointi tarvitsee tekijöitä

*Kansanedustaja Arto Satosen raportti Kokoomuksen eduskuntaryhmälle
työperusteisesta maahanmuutosta ja sen edistämisestä*

Hyvinvointi tarvitsee tekijöitä

*Kansanedustaja Arto Satosen raportti Kokoomuksen eduskuntaryhmälle
työperusteisesta maahanmuutosta ja sen edistämisestä*

1. Johdanto	4
Ulkomaisia työntekijöitä turvamaan hyvinvointia	4
Monenlaisia työntekijöitä	6
Työperusteinen maahanmuutto vaatii uutta asennetta	7
Raportin toimeksianto ja tehtävän rajaus	8
Toimenpide-esitykset	9
2. Ulkomaisten työntekijöiden houkuttelevuus Suomeen	10
Kohdennettu markkinointi	10
Ulkosuomalaiset	11
Kansalaisuuteen vaadittavan asumisajan lyhentäminen	12
Työntekijöiden oleskeluluvat	13
Tutkintojen tunnustaminen	13
3. Lääkkeet hoitoalan työvoimapulaan	15
Terveystieteiden paluun edistäminen	15
Kahdensivulinen yhteistyö hoivahenkilöstön rekrytoimiseksi	16
Apua kotiin	16
4. Opiskelijat	17
Veroporkkana Suomeen jäämiseksi	17
Ulkomaalaisen opiskelijan oleskelulupa	17
Ulkomaalaisia opiskelijoita Suomeen	18
Yhteistutkinnot	18
5. Maassa jo asuvien ulkomaalaisten työllistyminen	19
Maahanmuuttajat yrittäjinä	19
Kielitaitovaatimukset	20
Palkkatuki	20
Oppisopimuskoulutus	21
Monikulttuuriset työyhteisöt	21
6. Suomeen sopeutumisen edistäminen	23
Asenteet	23
Kielikoulutus	23
Kolmas sektori	24
Neuvontapalvelut	27

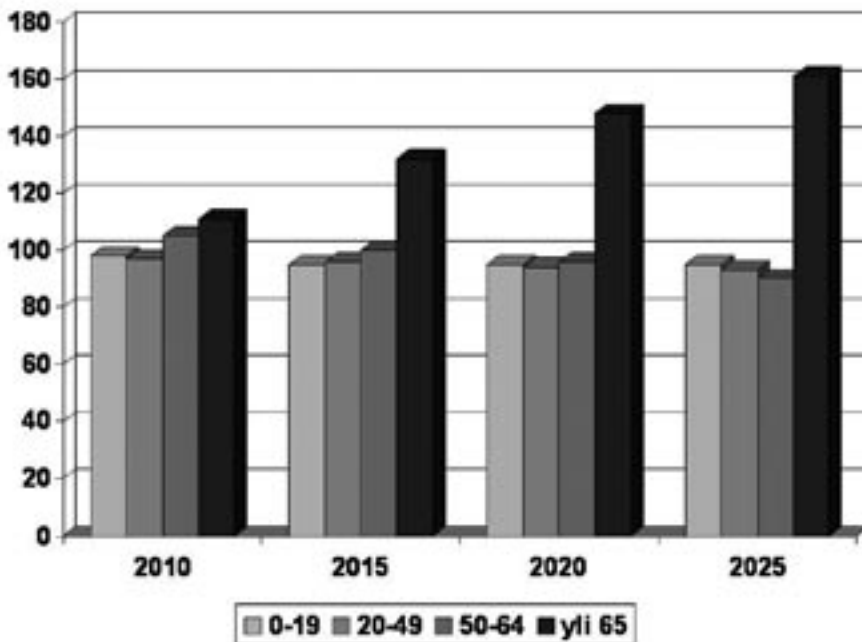
1. Johdanto

Ulkomaisia työntekijöitä turvamaan hyvinvointia

Suurten ikäluokkien saavuttaessa eläkeiän muuttuu Suomen väestörakenne voimakkaasti. Väestökehitys tulee olemaan talouskasvun kannalta yksi Suomen suurimmista haasteista. (ks. kuvio 1) Työmarkkinoilta on vuodesta 2005 lähtien poistunut eläkkeelle enemmän henkilöitä kuin työmarkkinoille on tullut uusia nuorista ikäluokista. Tämä kehitys jatkuu kiihtyvänä ainakin seuraavat 20 vuotta. Vuonna 2025 Suomen väestö on kasvanut 180 000:lla 5,4 miljoonaan, kun samalla työikäisten (15 – 64-vuotiaiden) määrä vähe-

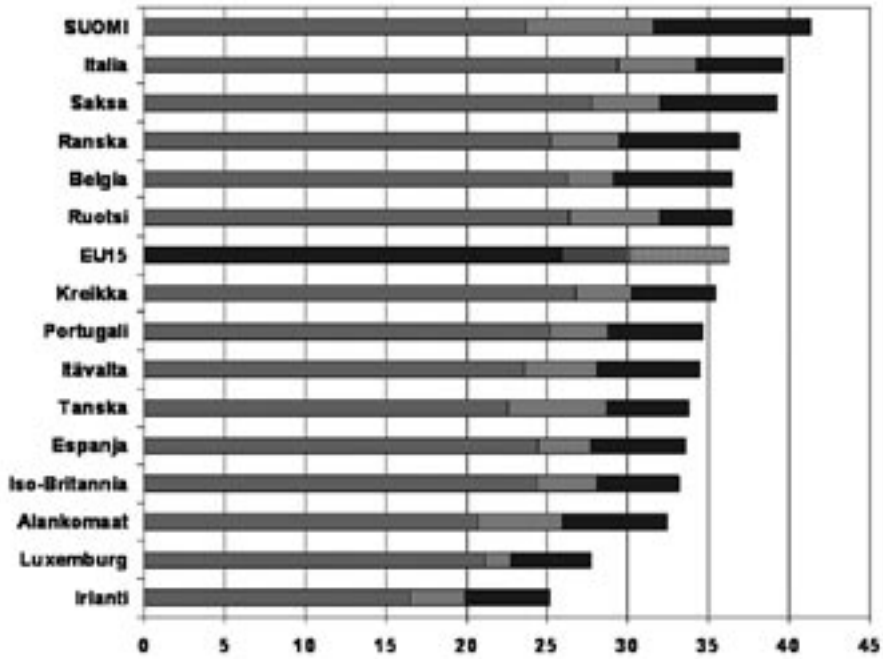
nee 270 000:lla. Samaan aikaan 65 vuotta täyttäneiden lukumäärä on lähes 500 000 suurempi kuin nyt.

Väestön ikärakenteen muutos on voimakkaampaa kuin muissa EU-maissa (ks. kuvio 2). Vanhuushuolto-suhteemme, jolla tarkoitetaan 65 vuotta täyttäneiden osuutta työikäisestä väestöstä, heikkenee voimakkaasti vuoden 2015 jälkeen. Nykyisellä syntyvyydellä Suomen vanhuushuoltosuhte on korkeimpia EU-maista. Tämän muutoksen merkitys kansantalouden kannalta tulee olemaan keskimääräistä suurempi. Yksinkertaistaen se merkitsee sitä, että nykyisestä väestömäärästä aiempaa pienempi osuus on aktiivisesti työelämässä ja turvaamassa verotuloillaan elintasoamme.

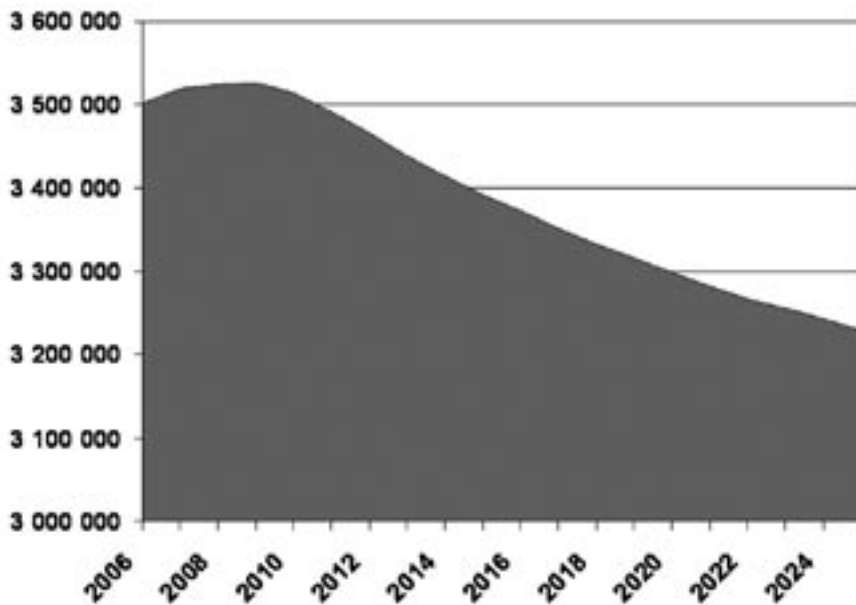


Kuvio 1: Väestömäärän muutokset ikäluokittain 2010-2025, 2005=100

Lähde: Tilastokeskus (2004)



Kuvio 2: Vanhuushuoltosuhte ja sen kehittyminen eräissä EU-maissa vuosina 2005, 2015 ja 2025. Lähde: Eurostat (2005)



Kuvio 3: Työvoiman (15 – 64-vuotiaat) kehitys Suomessa vuosina 2006 – 2025
Lähde: Tilastokeskus (2004)

Jo vuosina 2007 – 2011 työvoiman määrä vähenee arvioiden mukaan 20 000 hengellä. Samaan aikaan työnantajien työvoimatarpeen on ennustettu kasvavan 30 000 hengellä. Tiedossa on siis 50 000 hengen vajaus. Väestöennusteiden mukaan työvoiman määrän väheneminen jatkuu lähivuosina hyvin voimakkaana. (ks. kuvio 3)

Tuottavuutta tulee lisätä, mutta se ei yksinään riitä. Tuottavuuden kasvun lisäksi talouskasvun turvaamiseksi tarvitaan nykyistä suurempaa työpanosta olemassa olevalta työvoimalta. Suomessa onkin laajalti hyväksytty tavoitteeksi työllisyysasteen nostaminen nykyisestä 69 prosentista 75 prosenttiin tulevan vaalikauden loppuun, vuoteen 2011, mennessä. Tämä on välttämätöntä suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan rahoittamisen turvaamiseksi. Käytännössä tavoitteen saavuttaminen merkitsi sitä, että Suomessa olisi tuoloin noin 2 620 000 työllistä.

Suomen väkiluvun kasvaessa ja työikäisten määrän laskiessa 75 prosentin työllisyysasteen kaltainen suhteellinen tavoite ei ole enää riittävä. Jos esimerkiksi sen sijaan asettaisimme lähivuosien tavoitteeksi vuoden 2011 työllisten lukumäärän (2,62 miljoonaa), tarkoittaisi Suomen lähivuosien ennustettu väestökehitys sitä, että meillä olisi vuonna 2025 noin 196 000 henkilön työvoimavaje.

Työvoiman vähenemiseen on varauduttava. Toisaalta työelämään tulemistä on varhennettava ja toisaalta on huolehdittava siitä, että työelämässä jaksetaan olla pidempään. Kotimainen työvoimareservi, työttömät ja jo maassa asuvat ulkomaalaiset, on saatava mahdollisimman runsaslukuisina mukaan työelämään. Yksi tässä suhteessa tärkeimmistä keinoista on huolehtia verotuksen kannustavuudesta.

Ennustettu työvoimavaje on kuitenkin sen verran suuri, että ulkomaalaisen työvoiman houkuttelemisen, työperäisen maahanmuuton edistäminen, on ainoa realistinen mahdollisuus turvata riittävä työvoiman saanti Suomessa. Jos Suomessa ei ole riittävästi työvoimaa, karkaavat investoinnit ja työpaikat muualle. Silloin murenee myös suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan rahoituksen pohja.

Monenlaisia työntekijöitä

Tulevaisuudessa Suomessa tarvitaan todennäköisesti erilaisia ulkomaalaisia työntekijöitä. Toisaalta ulkomaalaisen työvoiman tarvetta syntyy niille aloille, jotka kärsivät työvoimapulasta johtuen työntekijöiden eläköitymisestä tai työvoiman kohtaanto-ongelmasta. Elinkeinoelämän Keskusliiton selvityksen mukana rekrytointivaikeuksista kärsivät näistä syistä tällä het-

kellä jo rakennusala, metalliteollisuus, teknologiateollisuus, kiinteistöpalvelut, tutkimus- ja tekniset palvelut sekä sosiaali- ja terveyspalvelut.

Osittain, ehkä jopa suurelta osin, yritykset pyrkivät vastaamaan työvoimapulaa käyttämällä ulkomaista tilapäistä työvoimaa. Tilapäinen tai määräaikainen työskentely lähialueilta on lisääntynyt. Jo nykyään Suomessa käy vuosittain noin 30 000 ulkomaalaista töissä lyhyemmän tai pidemmän aikaa. Jotta saisimme Suomeen ulkomaista työvoimaa, tilapäistä tai pysyvää, tarvitsemme ennen kaikkea selkeän ja oikeudenmukaisen työluopajärjestelmän ja rekrytointipisteitä potentiaalisille alueille. Saaren työryhmä arvioi, että Suomeen muuttavista 5 – 10 prosentilla työ on ollut ensisijainen motiivi.

Laajamittaisemman työperäisen maahanmuuton rohkaisemiseksi tarvitsemme tulevaisuudessa vähemmän byrokraattisia lupakäytäntöjä. Samalla on myös ratkaistava ulkomaalaisen työvoiman, ennen kaikkea tilapäisen työvoiman, käyttöön liittyvät ongelmat, kuten harmaa talous.

Suomen ja muiden pitkälle kehittyneiden yhteiskuntien kilpailukyky ja menestyminen kansainvälisillä markkinoilla eivät voi enää rakentua alhaisille tuotantokustannuksille ja hinnoille. Mahdollisuutemme pärjätä riippuvat sen sijaan kyvystä tuottaa korkeaa lisäarvoa erityisesti niillä sektoreilla ja niissä toiminoissa, joihin liittyy paljon korkeatasoista osaamista ja innovatiivisuutta.

Menestyäksemme Suomessa on synnyttävä merkitykseltään globaaleja osaamiskeskittyymiä, joissa pystytään sekä kehittämään uutta tietoa ja osaamista että soveltamaan sitä elinkeinotoiminnassa taloudellisen lisäarvon kasvattamiseksi. Tämä edellyttää sitä, että Suomi onnistuu houkuttelemaan riittävästi myös ulkomaisia huippuosaajia. Huippuosaajien houkuttelemiseksi Suomelta edellytetään mm. kilpailukykyistä palkkaus- ja verojärjestelmää. Henkilöverotuksen osalta nykyinen lähdeveroon perustuva yrityksen ulkomaalaisen avainhenkilön verokohtelu on perusteltu vain siirtymäkauden ratkaisuna.

Kaikin puolin kestävämpi ratkaisu on työn verotuksen saattaminen kaikilla tulotasoilla kevyemmäksi, lähemmäs länsieurooppalaista tasoa. Jatkossa kilpailu suomalaisista ja ulkomaalaisista huippuosaajista kiristyy. Asiantuntijoiden pysyminen Suomessa ja saaminen tänne edellyttää myös Suomen korkeiden marginaaliveroasteiden laskemista. Markkinoitaessa Suomea huippuosaajille on korostettava Suomen muita kilpailutekijöitä: turvallista yhteiskuntaa, hyviä julkisia palveluita ja puhdasta luontoa.

Ulkomainen työvoima ratkaisuna paikalliseen työvoimapulaan

Tapaus: Kiinalaisia Mänttään

Mänttäläiset yritykset ovat ulottaneet rekrytointinsa Kiinaan. Metallimiesten pula on jatkuvaa ja syvää, alan työpaikkoja on tarjolla Mäntän seudulla yli sata. Koko maassa ammattiosajien pula liikkuu tuhansissa.

Joukko yrityksiä teki rekrytointi- ja messumatkan Kiinan Shanghaihin ja Beijingiin 31.10 – 08.11.2006. Hanketta pohjustettiin perusteellisesti ja sille saatiin hyväksyntä niin työvoimaviranomaisilta, ulkomaalaisvirastolta kuin Kiinan Suomen-suurlähetystöltä. Hankkeen tarkoituksena on helpottaa jatkuvaa pulaa metallimiehistä. Rekrytointien tavoitteena ovat pitkät työsuhteet ja Suomeen asettuminen. Ensimmäiset kymmenkunta kiinalaista metallimiestä tulevat Mänttään todennäköisesti kevättalvella.

Tapaus: Liettualaisia Vammalaan

Vammalan betoni on vuonna 1988 perustettu yritys Vammalan Stormissa. Yrityksen kasvu uhkasi tyrehtyä vuosituhaten alussa työntekijäpulaan. Betonitöihin ei löytynyt tekijöitä työvoimatoimiston kautta Suomesta. Yrittäjäpariskunta löysi ratkaisun työvoimapulaan sattumalta Vilnan-matkaltaan tuttaviansa kautta; Liettuasta löytyi innokasta työvoimaa.

Jatkossa työvoiman saanti oli helpompaa. Avoimista työpaikoista on ilmoitettu normaalisti työvoimatoimiston kautta. Kun kiinnostunutta työvoimaa ei ole Suomesta löytynyt, Vammalan betonin ensimmäiset liettualaiset työntekijät ovat soittaneet tuttavilleen Vilnaan ja Vammalan betoni on voinut jatkaa kasvuun liettualaisten työntekijöiden avulla. Tällä hetkellä Vammalan Betoni työllistää 27 liettualaista ja Vammala on saanut uusia asukkaita työntekijöiden perheistä.

Työperusteinen maahanmuutto vaatii uutta asennetta

Perinteisesti Suomeen suuntautunut maahanmuutto on ollut humanitaarisin tai perhesyyn tapahtuvaa muuttoa. Suomalainen maahanmuuttopolitiikka on ollut pitkälti pelkkää pakolaispolitiikkaa. Työperusteinen maahanmuutto on kuitenkin luonteeltaan täysin erilaista. Työperusteiset maahanmuuttajat tulevat Suomeen nimenomaan töihin: kehittämään suomalaista yhteiskuntaa ja maksamaan veroja. On siis tunnus-tettava se tosiasia, että työperusteinen maahanmuutto vaatii uudenlaista asennetta niin hallinnolta kuin kansalaisiltakin.

Ulkomaalaisille työntekijöille on alusta pitäen taatava tasavertainen ja asiallinen kohtelu. Työperäinen maahanmuutto ja tilapäinen Suomessa työskentely voi tapahtua vain suomalaisia työehtoja noudattaen. Kaksien työmarkkinoiden syntyminen aiheuttaisi kielteistä suhtautumista ulkomaalaisia työntekijöitä kohtaan ja toisaalta heikentäisi Suomen vetovoimaisuutta ja vahingoittaisi mainetta oikeudenmukaisena maana.

Asenteet ulkomaalaisia työntekijöitä kohtaan ovat onneksi jo muuttumassa. Kauppakamarin pääkaupunkiseudulla tekemässä tutkimuksessa lähes kaikki tutkimukseen osallistuneet yritykset ovat halukkaita palkkaamaan vakinaisesti maahanmuuttajia. Nykyisellään jo neljä viidestä maahanmuuttajatyöntekijästä on vakinaisessa työsuhteessa. Yrityksissä ulkomaalaisten työntekijöiden eduiksi koetaan kansainvälisyys, kieli-taito ja monikulttuurisuus. Myös työvoiman saannin varmistaminen on itsessään vahva rekrytointiperuste.

Suomi tarvitsee lähivuosina nimenomaan sellaisia maahanmuuttajia, jotka sijoittuvat suoraan suomalaisen työelämään. Työntekijöiden maahanmuutto on erotettava entistä selkeämmin pakolaispolitiikasta. Pakolaisten vastaanoton taustalla ovat muut kuin taloudelliset vaikutteet. Suomella on jatkossakin oltava oma pakolaispolitiikka humanitäärisillä syillä maahamme saapuvia ihmisiä varten.

Työperusteisen maahanmuuton helpottaminen vähentää painetta laittomaan maahanmuuttoon ja ehkäisee osaltaan siihen liittyviä lieveilmiöitä. Yritysten suoraan työllistäminen on paras vaihtoehto. Uu-

Puolalaisen toimittajan kokemukset työhausta Suomessa

Helsingin Sanomissa kerrottiin 14.6.2006 puolalaisen toimittajan Aleksandra Pezdan sinnikkäistä yrityk-sistä löytää työtä Suomessa. Pezdan kokemukset havainnollistavat sitä kuinka lohduttomat Suomen työ-markkinat ovat ulkomaalaisille. Pezda oli yksi kuudesta Gazeta Wyborczan toimittajasta, jotka lähetettiin työnhakuun eri Euroopan kaupunkeihin. Toimittajien tehtävänä oli esiintyä tavallisina työnhakijoina ja kuvailla oloja kussakin kaupungissa. Toimittajat löysivät viikossa töitä – poikkeuksena Pezda, jonka ei onnistunut saada minkäänlaista työpaikkaa Suomesta.

Maalariksi Pezda ei kelvannut sukupuolensa vuoksi. Ilmaislehti Metron jakelua luvattiin välttelevästi ehkä joskus myöhemmin. Ulkomaalaisia palvelevissa työnvälitysyhteisöissä Euresissa ja Staffpointissa hänen työnhakuyrityksensä torpattiin jo alkuvaiheessa suomen kielen taidon puuttumisen vuoksi. Pezda kierteli ravintoloissa, soitteli avoimiin työpaikkoihin ja istui sisukkaasti nettipäätteiden ääressä etsimässä työtä ja lähettämässä ansioluetteloja. Tuloksetta. Pezdan Gazeta Wyborczaan kokemuksistaan kirjoittaman artikke-lin otsikko on kertova: “Törmäsin suomalaisen muuriin”.

sien maiden liittyessä Euroopan unioniin Suomi otti käyttöönsä kahden vuoden siirtymäajan, mikä ohjasi yrityksiä käyttämään vuokratyövoimaa. Tästä työllis-tämisen tavasta on nyt vaikea päästä eroon. Sujuva laillinen työperusteinen maahanmuutto vähentää vä-likäsien käyttämistä työllistämässä.

Työperusteisen maahanmuuton hallittu kasvatta-minen ei saa jättää varjoonsa jo maassa asuvien ulko-maalaisten työllistämistä. Vuonna 2005 Suomessa asu-vien ulkomaalaisten työttömyysaste oli keskimäärin vuoden aikana 28 prosenttia. Työttömyysaste vaihte-lee eri kansalaisuusryhmien välillä. Afganistanilaisten työttömyysaste on jopa 75 prosenttia, kun esimerkiksi kiinalaisten työttömyysprosentti on 9 prosenttia, puo-lalaisten 12 ja virolaisten 13 prosenttia. Erot selittyvät pääosin sillä, että humanitaarisiin perusteisiin tulleiden maahanmuuttajien työelämävalmiudet ovat heikommat. Maahan humanitaaristen tai perhesyiden takia tulleiden ulkomaalaisten työllistyminen on niin maa-hanmuuttajien, yritysten kuin yhteiskunnankin etu.

Raportin toimeksianto ja tehtävän rajaus

Kokoomuksen eduskuntaryhmä antoi elokuussa 2006 kansanedustaja Arto Satoselle tehtäväksi laatia raportin työperusteisen maahanmuuton tarpeellisuudesta ja edistämisestä Suomessa. Raportin tuli käsitellä työperusteiseen maahanmuuttoon liittyviä haasteita ja mahdollisuuksia tilanteessa, jossa väestön ikäraken-

teen muutos haastaa Suomen löytämään ratkaisuja.

Eduskuntaryhmä nimitti Satoselle taustaryhmän, jossa työskentelivät kansanedustajat Sirpa Asko-Selja-vaara, Anne Holmlund, Esko Kurvinen, Sari Sarkomaa ja Jan Vapaavuori sekä Kansallisten Maahanmuuttaji-en hallituksen puheenjohtaja Hülya Kytö. Taustaryh-män asiantuntijasihteeriksi eduskuntaryhmä nimesi ryhmäkansliasta kansainvälisten asioiden sihteerin Jukka Mannisen. Taustaryhmä kutsui sihteerikseen Arto Satosen avustajan Hanna Hietalan ja Esko Kur-visen avustajan Mia Leistin.

Raportin laatimista varten järjestettiin yhteensä viisi asiantuntijakuulemistä. Näkemyksiään tarjosivat niin viranomaisten, yritysten ja etujärjestöjen kuin maahanmuuttajien edustajat. Tämän lisäksi kuultiin Kanadan Suomen suurlähetystön edustajia. Taustatie-don hankinnassa kuultiin yhteensä 19 asiantuntijaa. Sen lisäksi raportin valmistelun yhteydessä on pyydetty kirjallisia lausuntoja useilta asiantuntijatahoilta.

Raportti on tarkoitettu kokoomuslaiseksi kannan-otoksi tilanteessa, jossa lama-Suomen massatyöttö-myys on muuttumassa lähivuosina työvoimapulaksi. Suomi ei ole yksin, vaan monissa Euroopan maissa vä-estön ikääntyminen johtaa työvoimapulaan. Suomessa työperusteinen maahanmuutto on uusi mutta nopeasti kasvava ilmiö. Ei ole itsestään selvää, että jatkossa työn perässä muuttajat suuntaisivat katseensa Suomeen, on heitä houkuteltava tänne. Tämän vuoksi raportin is-sältää konkreettisia toimenpide-ehdotuksia.

Toimenpide-esitykset

Ulkomaisten työntekijöiden houkuttelevuus Suomeen

- Suomi perustaa edustustojen yhteyteen rekrytointipisteitä valituille kohdealueille, Venäjälle (Pietari), Ukrainaan, entisen Jugoslavian maihin, Romaniaan, Bulgariaan ja Puolaan.
- Kielikoulutuksen ja työelämävalmennuksen aloittaminen jo työntekijän lähtömaassa
- Kokeillaan pisteytysjärjestelmää rekrytointipisteiden työkaluna EU:n ulkopuolisissa kohdemaissa
- Myönnetään muuttoavustus ulkosuomalaisille paluumuuttajille
- Tuetaan ulkosuomalaisten Suomi-yhteyden säilymistä
- Lyhennetään kansalaisuuden hakemiseen vaadittavaa Suomessa asumisaikaa kuudesta neljään vuoteen
- Poistetaan työvoiman saatavuusharkinta työvoimapulasta kärsiviltä aloilta
- Tehostetaan työntekijöiden oleskelulupien käsittelyprosessia
- Parannetaan tutkintojen tunnustamista ja näyttötutkintojen käyttöä ammattitaidon todistamisessa

Lääkkeet hoitoalan työvoimapulaan

- Tehostetaan ulkomaille muuttaneiden terveydenhuoltoalan ammattilaisten rekrytointia takaisin Suomeen
- Kehitetään kahdenvälistä yhteistyötä sellaisten valtioiden kanssa, jotka ovat valmiita lähettämään työvoimaa ulkomaille
- Edistetään kotona asumista tukevia hoitovaihtoehtoja kehittämällä selkeä malli ulkomaalaisen hoivatyöntekijän palkkaamisesta kotiin

Opiskelijat

- Otetaan käyttöön lukukausimaksut EU- ja Eta-alueen ulkopuolelta tuleville opiskelijoille ja liitetään siihen täysimääräinen verovähennysoikeus opiskelijan jäädessä Suomeen töihin
- Valtion ja elinkeinoelämän rahoittama stipendijärjestelmä ulkomailta tuleville vähävaraisille lahjakkaille opiskelijoille
- Sidotaan ulkomaisen opiskelijan oleskelulupa opintojen etenemiseen ja myönnetään työnteko-oikeus ilman tuntirajoja
- Myönnetään oleskelulupa kerralla tutkinnon suorittamisen suositusajaksi
- Tehostetaan korkeakoulujen markkinointia ja pääsykokeiden järjestämistä valituilla kohdealueilla
- Kehitetään korkeakoulujen ja toisen asteen oppilaitosten kansainvälistä yhteistyötä yhteistutkintojen suuntaan

Maassa jo asuvien ulkomaalaisten työllistyminen

- Lisätään neuvontaa yrittäjyydestä ja rahoitusmahdollisuuksista maahanmuuttajien neuvontapisteissä
- Ensimmäisen polven maahanmuuttajien kielitaitovaatimusten keventäminen tehtävissä, joissa palvellaan paljon maahanmuuttajaväestöä
- Kielitaidottomat maahanmuuttajat määräaikaisen työsopimuksen perusteella myönnettävän palkkatuen piiriin
- Panostetaan oppisopimuskoulutukseen maahanmuuttajien työllistymisväylänä
- Koulutetaan työpaikkojen henkilökuntaa ja esimiehiä kohtaamaan ulkomaalainen kollegana ja työntekijänä

Suomeen sopeutumisen edistäminen

- Parannetaan suomen kielen koulutuksen laatua tasoryhmillä sekä panostamalla käytännön työelämän kieli-taitoon
- Kannustetaan rahoituksen kautta kansalaisjärjestöjä huomiomaan maahanmuuttajat toiminnassaan
- Hyödynnetään maahanmuuttajajärjestöjen osaaminen kotouttamistoiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa
- Tuetaan maahanmuuttajayhteisöjä uusien maahanmuuttajien perehdyttämisessä uuteen ympäristöön ja kulttuuriin
- Tuetaan työnhakuklubeja järjestöjen toimintamuotona
- Luodaan yhden luukun –periaatteella toimivien neuvontapisteiden verkosto alueille, joissa on erityisen paljon maahanmuuttajia

2. Ulkomaisten työntekijöiden houkuttelevuus Suomeen

Yksilön päätökseen muuttaa tai siirtyä maasta toiseen vaikuttavat useat eri tekijät. Vaikuttavia tekijöitä ovat tarjolla olevien työtilaisuuksien houkuttelevuus, taloudelliset tekijät, kuten palkkaus ja verotus, sekä maahanmuuttokäytäntöjen selkeys. Muita tärkeitä tekijöitä ovat puolisolalle ja muille perheenjäsenille tarjolla olevat mahdollisuudet, kuten työ, koulutus tai päivähoito. Merkitystä on myös kohdemaan yleisellä houkuttelevuudella, kuten tarjolla olevien palveluiden saatavuus, sekä kotouttamistoimet.

Suomella on paljon tarjottavaa muuttajille. Markkinoinnissa tuleekin painottaa vahvuuksiamme: puhdasta luontoa, maan yleistä vakautta ja turvallisuutta, toimivia julkisia palveluja ja hyvä ansiotaso verrattuna potentiaalisin lähtömaihin. Erityisesti perheellisille työntekijöille on syytä korostaa laadukasta päivähoitoa ja peruskoulumme kansainvälisesti korkeaa tasoa. Suomen vetovoimatekijöitä on korostettava, sillä turhan usein huomion vievät Suomen kylmä ilmasto, korkea verotus ja harvinainen kieli.

Kohdennettu markkinointi

Suomi on harvoille ulkomaisille ammattiosaajille ensisijainen kohdema, eikä Suomi ole ainoa maa,

jonka väestö on ikääntymässä. Kansainvälinen kilpailu työvoimasta on jo alkanut ja siksi Suomea onkin päättäväisesti ryhdyttävä markkinoimaan ulkomailla houkuttelevana työntekomaana.

Suomessa on nopeasti kartoitettava se, millaista osaamista tarvitaan ja mitä Suomella on tarjota tulijoille, eli kenelle ja miten Suomea voidaan markkinoida. Potentiaaliset lähtömaat on kartoitettava ja markkinointi on kohdistettava ensisijaisesti näihin maihin.

Markkinointi on aloitettava mahdollisimman nopeasti lähialueillamme – niin Pietarissa, Puolassa, Ukrainassa, Romaniassa kuin Bulgariassakin. Näiden alueiden etuna on niiden riittävä maantieteellinen läheisyys. Työvoiman saaminen Suomeen nopeasti on periaatteessa mahdollista. Suomi on tulijoille houkutteleva maa vallitsevien palkkaerojen vuoksi. Venäjällä keskipalkka on 330 euroa (heinäkuu 2006), Puolassa 580 euroa (vuoden 2005 lopussa) ja Ukrainassa 160 dollaria (huhtikuu 2006), Bulgariassa 170 euroa (2005) ja Romaniassa 315 euroa (2006) kuukaudessa. Suomessa keskipalkka on 2 550 euroa kuukaudessa (elokuu 2006).

Valituissa kohdemaissa Suomen edustustoihin tulisi perustaa kansainvälisiä rekrytointipisteitä. Rekrytointipisteet toisalta suomalaisten yritysten

Lähialueen lähtömaiden työvoimapula

EU:n laajentuminen on näkynyt esimerkiksi Liettuassa ja Latviassa työikäisen väestön massamuuttona Irlantiin ja Isoon-Britanniaan. Latviasta on viimeisen kahden vuoden aikana muuttanut työn perässä virallisten tilastojen mukaan 70 000 – 80 000. Eräiden arvioiden mukaan Latvian työvoimasta on ulkomaille siirtynyt jopa 10 prosenttia. Liettuan osalta maastamuuton määrän arvioidaan olevan yli 200 000. Molemmat maat ovat aloittaneet aktiivisen työvoiman rekrytoinnin. Tärkeimpänä kohdemaana niille molemmille on Kiina. Esimerkiksi Liettuan Kaunasiin on nousemassa chinatown kiinalaisille työntekijöille.

Kanadan malli

Kanada on maailman edelläkävijöitä maahanmuuttopolitiikan suunnittelussa ja toteuttamisessa. Maa on kuuluisa toimivasta maahanmuuttojärjestelmästä. Väestön ikääntymisen vuoksi Kanadassa on työvoiman saatavuuden turvaamiseksi asetettu tavoitteeksi 250 000 henkilön vuotuinen maahanmuutto.

Kanadan tilanne on toki täysin toinen kuin Suomen. Maan viralliset kielet – englantia ja ranska – ovat mahdollisilla maahanmuuttajilla paremmin hallussa kuin suomi ja ruotsi. Lisäksi Kanadalla on vahva maahanmuuttoperinne. Vaikka Kanadan järjestelmää ei sellaisenaan voi siirtää Suomeen, voidaan siitä ottaa mallia.

Kanadaan muutetaan pysyvällä oleskeluluvalla, jos erityisen pisteytysjärjestelmän kriteerit täyttyvät. Maalla on 70 yhteispistettä eri puolilla maailmaa, jossa hakemuksen voi jättää. Kanadan vetovoimaisuuden vuoksi markkinointia ei tarvita – hakemuksia on jatkuvasti vireillä noin 800 000. Hakemusten tulvasta johtuen yksittäisen hakemuksen käsittely kestää suunnilleen neljä vuotta.

Pisteytysjärjestelmä on hakemusten käsittelyä ohjaava työkalu. Pisteytysjärjestelmässä maahanmuuttajat saavat pisteitä koulutuksen, kielitaidon, työkokemuksen, iän, jo tiedossa olevan työpaikan (työpaikka ei ole maahanmuuton edellytys) ja sopeutuvuuden perusteella.

apuna työvoiman etsimisessä ja toisaalta paikallisen väestön linkkinä työnhaussa Suomesta. Rekrytointipisteet vahvistaisivat työntekijöiden suoraa työllistymistä yrityksiin ilman välikäsiä tai vuokratyöyrityksiä. Samalla voitaisiin varmistaa, että työntekijät olisivat tietoisia oikeuksistaan, suomalaisesta työlainsäädännöstä ja palkkatasosta.

Toimenpide-ehdotus: Suomi rekrytoi työntekijöitä aktiivisesti valituilta kohdealueilta, Venäjältä (Pietari), Ukrainasta, entisen Jugoslavian maista, Romaniasta, Bulgariasta ja Puolasta.

Kansainvälisiä rekrytointipisteitä pitäisi hyödyntää myös maahanmuuttajien valinnassa ennen Suomeen muuttamista. Rekrytointipisteiden avustuksella työvoimaa tarvitsevat yritykset voivat järjestää koulutusta Suomeen haluaville. Esimerkiksi päteville hoitoalan ammattilaisille voitaisiin antaa suomen kielen koulutusta. Lisäksi heitä voitaisiin valmentaa suomalaiseen työkuultuuriin ja työlainsäädäntöön sekä ohjata tarvittavaan hoitoalan täydennyskoulutukseen. Suoraan yritysten tarpeisiin tulevan koulutuksen kustannuksista vastaisivat yritykset. Yleisestä Suomen lainsäädäntöön ja työmarkkinoiden toimintaan liittyvästä tiedotus- ja koulutustoiminnasta vastaisi valtio.

Toimenpide-ehdotus:

Suomi perustaa edustustojen yhteyteen rekrytointipisteitä valituille kohdealueille, Venäjälle (Pietari), Ukrainaan, entisen Jugoslavian maihin, Romaniaaan, Bulgariaan ja Puolaan.

Suomessa yllä olevan Kanadan mallin mukaista pisteytysjärjestelmää tulisi kokeilla EU-maiden ulkopuo-

lella sijaitsevien kansainvälisten rekrytointipisteiden työkaluna. Pisteytysjärjestelmän etu on sen joustavuus – pistepainotuksia voidaan muuttaa työtilanteet muuttuessa ja pisterajaa voidaan muuttaa.

Toisaalta saisimme Suomeen sellaisia työperusteisia maahanmuuttajia, jotka todennäköisimmin sopeutuisivat Suomeen. Suomen tapauksessa voisi korostaa kriteereissään tiedossa olevaa työpaikkaa tai tiettyä ammattiosaamista, jolloin pystyisimme tehokkaimmin vastaamaan työvoimapulaan.

Avoin pisteytysjärjestelmä on oikeudenmukainen myös työperusteisten maahanmuuttajien kannalta. Kun kriteerit ovat tiedossa ja täysin julkisia, ovat maahan haluavat jo ensi hetkistä tietoisia mahdollisuuksistaan päästä maahan. He voivat myös vaikuttaa mahdollisuuksiinsa opiskelemalla ja hankkimalla työkokemusta. Motivoituneiden maahanmuuttajien on helpompi sitoutua yhteiskuntaan, ja kantaväestön on helpompi hyväksyä maahanmuuttajat, kun maahan pääsyn kriteerit ovat selvillä.

Toimenpide-ehdotus: Käynnistetään kokeilu, jossa Kanadan mallin mukaista pisteytysjärjestelmää käytetään EU-maiden ulkopuolella sijaitsevien kansainvälisten rekrytointipisteiden työkaluna soveltuvien työperusteisten maahanmuuttajien löytämiseksi.

Ulkosuomalaiset

Työperusteisen maahanmuuton edistämisen kannalta yhden houkuttelevimmista kohderyhmistä muodostavat ulkosuomalaiset ja heidän jälkeläisensä. Tällä hetkellä ulkosuomalaisten määrän arvioidaan olevan noin 1,3 miljoonaa. Ulkosuomalaisten ja heidän jälke-

läistensä tukeminen on tärkeää, koska ulkosuomalaiset ovat potentiaalisia paluumuuttajia lukuista syistä. Tällä ryhmällä on usein sukulaisia Suomessa, mikä tarkoittaa jo valmiita sosiaalisia verkostoja.

Ulkosuomalaiset todennäköisesti sopeutuisivat hyvin Suomeen, koska useimmat hallitsevat Suomen kielen ja kulttuurin. Lisäksi heidän suhtautumisensa Suomeen on jo lähtökohtaisesti positiivinen. Useimmilla on myös turvaverkkoja, kuten sukulaisia, Suomessa. Ulkomailla hankittujen tutkintojen ja pätevyysien joustava rinnastaminen on yksi paluumuuttoon keskeisesti vaikuttavista tekijöistä.

Paluumuuttoa tulisi tukea maksamalla Suomeen työn vuoksi muuttaville ulkosuomalaisille harkinnanvaraista, enintään 1 000 euron muuttoavustusta. Kyseessä olisi kertaluontoinen muuttokustannusten osittainen korvaaminen. Muuttoavustus olisi ennen kaikkea positiivinen kannustin ja tuki Suomeen palaamista harkitseville ulkosuomalaisille.

Toimenpide-ehdotus:

Suomeen työhön muuttavalle ulkosuomalaiselle maksetaan enintään 1 000 euron muuttoavustus.

Ulkosuomalaisten yhteyttä Suomeen on vaalittava, jotta he kokisivat jatkossakin luonnolliseksi vaihtoehdoksi paluun Suomeen tekemään töitä ja rakentamaan heille tuttua yhteiskuntaa. Yhteyden säilymistä edistävät ennen kaikkea aktiivinen yhdistystoiminta ja tiedonsaanti Suomesta. Erilaisten harrastustoimintojen keinoin ulkosuomalaiset ovat perinteisesti pyrkineet säilyttämään suomalaista identiteettiään. Harrastustoimintojen pohjalta syntyneitä ulkosuomalaisten aatteellisia ja sivistyksellisiä järjestöjä arvioidaan nykyisin olevan lähes 1 500.

Vuoden 2007 budjetissa ollaan vähentämässä huomattavasti opetusministeriön hallinnonalan kansainvälisen yhteistyön edistämiseen varattuja määrärahoja. Varoilla on tuettu muun muassa Suomi-Seuraa, Suomi-kouluja, ulkosuomalaisparlamenttia, ulkosuomalaisjärjestöjä sekä ulkosuomalaisten tiedotusvälineitä. Ulkosuomalaisten Suomi-yhteyden säilyttämisen kannalta tällaisen toiminnan väheneminen saattaa olla kohtalokasta.

Radio Finland on ulkomailla kuuntelua varten suunniteltu täyden palvelun radio suomeksi ja ruotsiksi. Ohjelmisto käsittää uutisten ja ajankohtaislähetysten ohella keskeisiä Yleisradion kotimaisten verkkojen lähetystyksiä. Ohjelmien ajoituksessa otetaan huomioon kuuntelualueen paikallisaika. Radio Finland on ensisijaisesti tarkoitettu Suomesta tilapäisesti poissa oleville. Toisen pääryhmän muodostavat ulkosuomalaiset.

Yle Radio Finlandin perinteiset lyhyt- ja keskiaaltolähetykset on päätetty lopettaa vuonna 2007 lukuun ottamatta Itämeren aluetta. Tämä merkitsisi ulkomailta asuvien suomalaisten yleisradiopalvelujen tuntuva supistumista. Nykyisin lähetystyksiä voidaan vastaanottaa kautta maailman edullisesti nk. maailmanradion välityksellä.

Yleisradion Radio Finlandin lähetykset ovat ulkosuomalaisille erittäin merkittävä side Suomeen sekä tiedotuskanavana että tunnesiteiden takia. Radio Finlandin ohjelmat pitävät ulkosuomalaiset ajan tasalla Suomen tapahtumista ja ohjelmilla on suuri merkitys suomen kielen oppimisessa ja ylläpitämisessä maailmalla.

Toimenpide-ehdotus:

Ulkosuomalaisten Suomi-yhteyden ylläpitämiseksi pitää ulkosuomalaisten järjestötoiminnan rahoitus säilyttää vähintään nykytasolla ja Radio Finlandin lyhyt- ja keskiaaltolähetystyksiä tulee jatkaa.

Kansalaisuuteen vaadittavan asumisajan lyhentäminen

Ulkomaalainen voi hakea Suomen kansalaisuutta, kun hän on asunut Suomessa jatkuvalla oleskeluluvalla kuusi vuotta. Tuona aikana hän ei saa olla syyllistynyt mihinkään rangaistavaan tekoon eikä häntä saa olla määrätty lähestymiskieltoon. Muita syitä evätä kansalaisuus ovat elatusvelvollisuuden maksamatta jättäminen tai julkisoikeudellisten maksuvelvoitteiden laiminlyöminen.

Hakijan täytyy selvittää luotettavasti, miten saa toimeentulonsa. Hänen on lisäksi osattava suomen tai ruotsin kieltä tyydyttävästi. Kansalaisuus voidaan myöntää, vaikka kaikki edellytykset eivät täytyisikään. Toisaalta kansalaisuus voidaan evätä, vaikka kaikki laissa säädetyt edellytykset täytyisivätkin.

Lyhyempi asumisaika ennen hakemuksen jättämistä sitouttaisi Suomeen pysyvästi muuttaneita työntekijöitä suomalaiseen yhteiskuntaan. Kansalaisuuden myöntäminen harkittaisiin edelleenkin tapauskohtaisesti, joten kansallinen turvallisuus ei lyhyemmän asumisehdon myötä vaarantuisi.

Suomeen opiskelemaan tulleiden ulkomaisten tie kansalaisuuteen on tällä hetkellä pitkä. Tilanne on parantunut siinä mielessä, että he ovat helmikuusta 2006 saaneet valmistumisensa jälkeen jäädä Suomeen hakemaan töitä puolen vuoden ajaksi. Kansalaisuuteen

vaadittava asumisaika alkaa kuitenkin valmistuneiden ulkomaalaisten opiskelijoiden osalta vasta sitten, kun he ovat saaneet pysyvän työhön perustuvan työluvan.

Suomeen opiskelemaan tulleiden opiskelijoiden sitoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan pitäisi vahvistaa. Kansanedustaja Arto Satonen on tehnyt tähän tähtäävän lakialoitteen (LA 42/2004 vp) huhtikuussa 2004. Kansalaisuusaikaan pitäisi laskea puolet opiskeluaajasta, enintään puolet kansalaisuuteen vaadittavasta ajasta. Aloitteen opiskeluaajan osittaisesta hyväksymisestä kansalaisuusaikaan allekirjoitti 105 kansanedustajaa.

Toimenpide-ehdotus:

Lyhennetään kansalaisuuteen vaadittava oleskeluaika kuudesta vuodesta neljään vuoteen ja hyväksytään Suomeen jääneiden ulkomaalaisten opiskelijoiden kansalaisuusaikaan puolet opiskeluaajasta, kuitenkin maksimissaan puolet kansalaisuusajasta.

Työntekijöiden oleskeluluvat

Nykyinen työvoiman maahanmuuttoa koskeva lupajärjestelmä perustuu 1.5.2004 voimaan tulleeseen ulkomaalaislakiin. Eta-alueen ulkopuolisten maiden kansalaiset tarvitsevat Suomessa työskentelyä varten työntekijän oleskeluluvan. Lupa on joko tilapäinen tai jatkuva. Hakemuksen työntekijän oleskeluluvasta voi tehdä joko työntekijä tai työnantaja. Hakemus voidaan jättää joko Suomen paikalliseen edustustoon, työvoimatoimistolle tai kihlakunnan poliisilaitokselle.

Työntekijän oleskelulupa myönnetään kaksivaiheisesti. Ensinnäkin työvoimatoimisto tekee niin sanotun saatavuusharkinnan, jossa arvioidaan se, onko avoinna olevaan työhön saatavilla kohtuullisessa ajassa sopivaa työvoimaa suomalaisilta työmarkkinoilta. Harkintaan sisältyy myös arviointi siitä, on työnhakija soveltuva tehtävään pätevyytensä ja terveydentilansa puolesta sekä arvio työehtojen asianmukaisuudesta ja työnantajan kyvystä huolehtia velvoitteistaan.

Kun työvoimatoimisto on todennut, että tehtävään ei ole saatavissa työvoimaa kotimaisilta työmarkkinoilta, myöntää ulkomaalaisvirasto työntekijälle ensimmäisen ja kihlakunnan poliisilaitos jatko-oleskeluluvan, ellei luvan myöntämiseen ole yleiseen järjestykseen ja turvallisuuteen liittyviä esteitä. Silloinkin, kun työvoimatoimiston osaratkaisu on kielteinen, päätöksen työntekijän oleskeluluvasta antavat ulkomaalaisvirasto tai kihlakunnan poliisilaitos.

Nykyisessä ulkomaalaislaissa laajennettiin ulkomaalaisen oikeutta työntekoon ilman työvoiman saatavuusharkintaa. Työvoiman saatavuusharkinta ei kos-

ke esimerkiksi yrityksen yli- ja keski johdon tehtävissä tai erityisasiantuntijana toimivia, ammattiuurheilijoita ja -valmentajia, ammattitaiteilijoita, ammattijournalisteja, kansainvälisissä järjestöissä toimivia, maatalouden kausityöntekijöitä eikä lyhytaikaisesti Suomeen lähetettäviä työntekijöitä.

Työvoiman saatavuusharkinnan perusteella työvoimatoimistoissa hylätään hyvin vähän hakemuksia, monilla ammattialoilla ei käytännössä ollenkaan. Saatavuusharkinnan poistaminen aloilta, joilla on työvoimapulaa, lyhentäisi työluvaprosessia lähes kuukaudella. Tällä hetkellä työvoimatoimiston osapäätöksen tekeminen kestää noin 28 vuorokautta.

Toimenpide-ehdotus:

Saatavuusharkinta poistetaan välittömästi aloilta, joilla on selkeästi havaittavissa työvoimapulaa. Saatavuusharkinnasta vapautettavat alat määritellään vuosittain.

Työntekijän oleskelulupahakemusten käsittelyä hidastavat toisaalta ulkomaalaisrekisterin puutteellinen käyttö ja käytettävyyden, toisaalta tarvittavien lomakkeiden puutteellinen täyttäminen. Hakemusten käsittelyä nopeuttaisi web-lomakkeiden käyttöönotto, jolloin voitaisiin käyttää pakotettuja vastauskenttiä. Toimintaa voidaan tehostaa myös siten, että lomakkeen vastaanottava virkailija tai ensimmäinen virkailija, joka käsittelee postitettua lomaketta, tarkastaisi, ovatko tarvittavat kohdat oleskelulupahakemuslomakkeessa ja sen liitteissä täytetty oikein. Puutteellisesti täytetty lomake toimitettaisiin viipymättä takaisin hakijalle varustettuna mahdollisimman selkeällä täydennyspyynnöllä. Vasta kokonaan täytetty lomake lähetettäisiin eteenpäin virkakoneistossa.

Toimenpide-ehdotus:

Velvoitetaan oleskelulupahakemuksia vastaanottavat virkamiehet tarkistamaan lomakkeiden oikea täyttö.

Tutkintojen tunnustaminen

Ulkomaalaisilla voi tällä hetkellä olla kohtuuttoman vaikeaa saada koulutustaan vastaavaa työtä Suomessa. Enemmistöllä aikuisista maahanmuuttajista on lähtömaistaan eriasteista ammatillista koulutusta ja työkokemusta monilta eri ammattialoilta. Suomen ulkopuolella hankittua ammattitaitoa ja koulutusta ei useinkaan kelpuuteta Suomessa. Liian moni joutuu Suomeen tultuaan aloittamaan turhaan nollapisteestä. Parannusta ongelmaan toisi tutkintojen vastaavuus-

den parantaminen. Maahanmuuttajien aikaisemman koulutuksen sekä ammattipätevyys tunnustaminen Suomessa tulisi tehdä mahdollisimman joustavaksi ja yksinkertaiseksi.

Tutkintojen tunnustamisella tarkoitetaan opetushallituksen päätöstä ulkomaisen tutkinnon antamasta kelpoisuudesta. Jos korkeakoulututkinto on suoritettu EU/Eta-alueen ulkopuolella, haetaan opetushallituksesta ulkomaisten opintojen rinnastamista. Kolmas vaihtoehto on opetushallituksen päätös virkakelpoisuudesta. Tutkintojen rinnastaminen ja tunnustaminen on maksullista. Päätöksentekoon kuluu keskimääräinen kaksi kuukautta. Viimeisen kymmenen vuoden aikana opetushallitus on ratkaissut lähes 4 000 hakemusta. Valtaosa päätöistä hakeneista on suorittanut tutkintonsa Neuvostoliitossa (27 %) tai Venäjällä (17 %).

Yksityisen työnantajan palvelukseen haettaessa tutkinnon tunnustaminen ei yleensä ole välttämätöntä. Poikkeuksen muodostavat sellaiset ammatit, joihin Suomessa vaaditaan ammatinharjoittamisoikeus. Oikeutta haetaan aloittain tietyiltä laitoksilta, esimerkiksi terveydenhuollon ammatilliset hakevat ammatinharjoittamisoikeutta Terveydenhuollon oikeusturvakeskuksesta. Lupa on aina määräaikainen ja se voi olla rajoitettu tiettyyn ammattitehtävään.

Ammatillisella tunnustamisella tarkoitetaan ulkomaisen koulutuksen tuottaman ammatillisen kelpoisuuden ja pätevyys tunnustamista. Opetushallitus antaa lausuntoja ulkomailla loppuun suoritetuista ammatillisista tutkinnoista, jotka kuuluvat lähtömaan viralliseen tutkintorakenteeseen. Opetushallituksen lausunto voi toimia tukena työnhaussa tai hakeuduttaessa suorittamaan jatko-opintoja Suomessa. Lausunnossa ulkomaista tutkintoa verrataan lähinnä vastaaviin suomalaisiin tutkintoihin sen mukaan, mille tasolle tutkinto sijoittuu lähtömaan koulutus- tai tutkintojärjestelmässä ja minkälaisiin työtehtäviin se on lähtömaassa antanut pätevyys. Vertailuperusteina käytetään tavallisesti pohjakoulutusvaatimuksia, tutkinnon tuottamaa jatko-opintokelpoisuutta sekä koulutuksen pituutta. Jos tutkinto on suoritettu osoittamalla ammattitaito näyttökokeissa, vertaillaan tutkintovaatimuksia.

Tutkintojen ja ammattipätevyys tunnustamis-

prosessista pitää tiedottaa aktiivisesti. Tällä hetkellä prosessi ei ole selvä maahanmuuttajille eikä suomalaisille työnantajille. Työnantajille pitäisi luoda internet-palvelu, jossa voi vertailla maahanmuuttajien yleisempien tutkintojen vastaavuutta suomalaisiin tutkintoihin. Samalla tutkintojen ja ammattipätevyys tunnustamista sekä työpaikkojen muodollisia pätevyysvaatimuksia on kehitettävä joustaviksi ja nopeasti reagoiviksi. Prosessin lähtökohdaksi on otettava maahanmuuttajien kotoutumisen edesauttaminen.

Soveltuvilla aloilla maahanmuuttajille pitää järjestää oman alan näyttökoe, joka osoittaisi henkilön osaamisen ja pätevyys. Näyttötutkinto on pitkään ammatissa toimineelle tai uuden ammatin haluavalle aikuiselle joustava tapa suorittaa ammatillinen tutkinto. Suomessa on tällä hetkellä jo yli 400 tutkintonimikettä, jotka voidaan suorittaa näyttötutkintona. Tätä suuntausta pitää kehittää siten, että maahanmuuttajien aikaisempi osaaminen saadaan hyödynnettyä.

Näyttötutkinto voitaisiin ensivaiheessa suorittaa tulkkien avulla. Tällä tavalla pystytään tekemään sekä ammatillisten että kielellisten valmiuksien kartoitus. Osaamiskartoituksen perusteella tarjotaan aktiivisesti täsmäntävää täydennyskoulutusta puuttuvan osaamisen tai puutteellisen kielitaidon korjaamiseksi. Jos ammattitaito on kunnossa, työn voisi aloittaa niillä aloilla, missä se vain on mahdollista, ennen täydentävien suomen kielen opintojen suorittamista.

Toisen vaiheen näyttötutkinto suoritettaisiin itsenäisesti. Työperusteisen maahanmuuton yleistessä täydennyskoulutuksen tarve kasvaa. Näyttötutkintoja, täydennyskoulutusta ja niitä tukevaa kielinopetusta varten on tärkeää luoda järjestelmällinen toimintamalli. Oppisopimuskoulutusta tulisi käyttää tässä järjestelmässä räätälöidysti puuttuvan ammattitaidon hankkimisessa.

Toimenpide-ehdotus:

Ulkomaisten ammattitutkintojen ja korkeakoulututkintojen rinnastamista pitää helpottaa sekä parantaa tiedottamista työnantajille ulkomaisten tutkintojen ja pätevyys vastaavuudesta. Maahanmuuttajien näyttötutkintoja pitää kehittää siten, että aikaisempi osaaminen saadaan hyödynnettyä ja että järjestelmä tukee kotoutumista ja kieliopintoja.

3. Lääkkeet hoitoalan työvoimapulaan

Meidän on suhtauduttava erityisellä vakavuudella väestön ikääntymisestä johtuvaan hyvinvointipalvelujen tarpeen kasvuun. Tällä hetkellä Suomessa on jo lähes 360 000 yli 75-vuotiasta. Vuoteen 2020 mennessä 75 vuotta täyttäneiden määrä nousee yli 500 000. Jo tällä hetkellä vanhuksia hoidetaan liian suuren kiireen keskellä, liian vähällä henkilökunnalla. Vuonna 2001 laaditun laatusuosituksen mukaan ikäihmisten hoidon ja palvelujen hyvä mitoitus edellyttää hoitotehtäviä suorittavan henkilöstön määräksi pitkäaikaisessa laitoshoidossa 0,80 asukasta kohden. Valtakunnallisten keskiarvojen mukaan vanhainkotien hoitohenkilökunnan määrä asiakasta kohden on nykyisin 0,52.

Terveydenhuollon henkilökuntapula selittyy osittain kuntien taloudellisella tilanteella. Toinen, pahe-neva ongelma liittyy koulutetun henkilökunnan vaikeaan saatavuuteen. Tänäpäin huonokuntoiset vanhuksat saattavat jonottaa vuosia, usein turhaan, päästäkseen ympärivuorokautisen hoidon pariin. Harvoin palveluasuntopaikkojen saadaan usein monikymmenkertainen määrä hakemuksia.

Suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle vaikuttaa merkittävästi myös sosiaali- ja terveystalan työvoiman saatavuuteen. Muutaman vuoden takaisessa Kuntaliiton, Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja Kuntien eläkevakuutuksen Kuntatyö 2010-projektissa arvioitiin, että vuoteen 2010 mennessä kunta-alan reilusta 420 000 työntekijästä noin 130 000 siirtyy eläkkeelle. Heistä puolet työskentelee sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä.

Lisäksi väestön vanheneminen aiheuttaa lisähenkilöstön tarvetta. Projektissa arvioitiin, että vuoteen 2010 mennessä sosiaali- ja terveystoimissa tarvittaisiin noin 11 000 uutta työntekijää. Ikärakenteen muutos toisaalta vähentää henkilöstön tarvetta muualla: ope-tustoimissa henkilöstön on laskettu vähenevän noin 4 000:lla ja lasten päivähoitossa noin 2 000:lla. Kaiken

kaikkiaan sosiaali- ja terveydenhuollon tehtäviin tarvitaan kuitenkin siis yli 75 000 uutta työntekijää vuoteen 2010 mennessä. On selkeää, että muun muassa vanhusten hoitajista tulee olemaan merkittävä pula jo aivan lähitulevaisuudessa.

Tulevilla vanhuksilla on selvästi vähemmän lapsia kuin nykyisillä vanhuksilla. Lapset asuvat maantieteellisesti kauempana vanhemmistaan kuin nykyisin. Kaikilla vanhuksilla ei tule siis koskaan olemaan min-käänlaisia mahdollisuuksia turvata omaishoitoon. On ensisijaisen tärkeää tulevaisuudessa turvata tarvittava ammattimaisten auttajien määrä, jotta pystymme takaamaan kaikille vanhuksille ihmisarvoisen elämän edellytykset.

Terveydenhuollon paluumuuton edistäminen

Suomesta on lähtenyt maailmalle runsaasti koulutettua terveydenhuollon henkilökuntaan. Stakesin tilaston mukaan vuoden 2003 lopulla laillistettuja lääkäreitä oli ulkomailla 1 105 ja sairaanhoitajia 3 160. Suomesta on lähtenyt myös satoja hammaslääkäreitä, farmaseutteja, terveydenhoitajia, kättilöitä, fysioterapeutteja, laboratorionhoitajia, röntgenhoitajia, perus- ja apuhoitajia sekä lähihoitajia.

Ruotsin ja Norjan jälkeen eniten suomalaishoitajia on Britanniassa, Sveitsissä, Saksassa, Yhdysvalloissa, Tanskassa, Kanadassa ja Espanjassa. Parin kolmen vuoden ulkomailla työskentelyn jälkeen puolet heistä palaa Suomeen.

Suomalaisia terveydenhuollon ammattilaisia ulkomaille on houkutellettu vakituiset virat, parempi palkkaus ja uudet kokemukset. Työntekijäpula alkaa jo näkyä kuntien rekrytointipolitiikassa Suomessa, yhä useampi sairaanhoitaja saa vakituisen työpaikan. Kuntatyöntantajien tutkimuksen mukaan vakinaisen hen-

kilöistön määrä ja osuus on viime vuosina kunta-alalla kasvanut. Sen arvioidaan edelleen kasvavan ja määräraikaisten määrän vähenevän. Vakinaisten määrä on kasvussa erityisesti terveydenhuollon kuntayhtymissä.

Rekrytointiongelmien kasvaessa on syytä panostaa ulkomaille muuttaneiden, Suomessa koulutettujen ja suomea puhuvien terveydenhuollon ammattilaisten rekrytointiin.

Toimenpide-esitys:

Rekrytoidaan aktiivisesti ulkomaille muuttaneita terveydenhuollon ammattilaisia takaisin Suomeen yhteistyössä kuntien, terveydenhuollon kuntayhtymien ja Tehyn kanssa.

Kahdensivlinen yhteistyö hoivahenkilöstön rekrytoimiseksi

Jos terveydenhuollon rekrytointiongelmia ei pystytä ratkaisemaan pelkästään määräraikaisten työsuhteiden vakinaistamisella ja ulkосуomalaisten paluumuutolla, on apua haettava kauempaa. Yhtenä mahdollisuutena sosiaali- ja terveydenalan henkilöstöpulan lievittämiseksi on kahdenkeskinen yhteistyö erikseen valittujen kohdemaiden kanssa. Eräät työnantajat ovat omilla tahoillaan yrittäneet hakea ulkomailta työvoimaa, mutta tulokset ovat jääneet laihoiksi. Sen sijaan suuressa mittakaavassa tapahtuvasta suorarekrytoinnista ja sen toimivuudesta on olemassa jo useita kansainvälisiä esimerkkejä. Niin Japani, Italia, Norja kuin Espanjakin ovat aloittaneet eriaistaisen yhteistyön Filippiinien kanssa oman terveydenhuoltoalan työvoimapulan paikkaamiseksi. Muutama vuosi sitten yli 150 000 filippiiniläistä sairaanhoitajaa työskenteli ulkomailta.

Filippiinit on luonteva yhteistyökumppani yllämainituille maille sen vuoksi, että maa on yksi suurimpia sairaanhoitajien kouluttajia maailmassa. Etuna Filippiineillä koulutetuilla terveydenhuollon ammattilaisilla on hyvä ammattitaito ja hyvä englannin kielen taito. Lisäksi edullisen väestörakenteen vuoksi Filippiineillä on työvoimaa yli maan omien tarpeiden. Yli 65-vuotiaiden osuus on väestöstä hieman yli 4 prosenttia. Tällä hetkellä Filippiinien väkiluku on noin 90 miljoonaa, minkä arvioidaan kasvavan vuoteen 2050 mennessä 210 miljoonaan. Maan palkkataso on jäänyt matalaksi, mikä on lisännyt kiinnostusta etsiä paremmin palkattua työtä ulkomailta. Filippiineillä sairaanhoitajan kuukausipalkka vaihtelee 90 eurosta 170 euroon. Ulkomailta työskentelevät filippiiniläiset lähettävät kotimaahansa yli 8 miljardia euroa vuodessa.

Filippiiniläinen työvoima on yksi mahdollisuus helpottaa myös Suomen hoitoalan työvoimapulaa. Hoitajien rekrytoimiseksi Filippiineiltä Suomeen olisi luotava erityisesti suomalaisiin tarpeisiin räätälöity ohjelma, jossa alustavasti sovittaisiin sopivasta rekrytointimäärästä. Filippiineille tulisi perustaa terveydenhuollon ja sosiaalialan koulutuskeskus, jossa opetettaisiin muun muassa suomen kieltä ja jossa filippiiniläiset opiskelijat voisivat suorittaa perushoitajatutkinnon ennen saapumistaan Suomeen. Norja tekee Filippiineillä jo tämän kaltaista yhteistyötä. Filippiiniläiset suorittavat sairaanhoitajan tutkinnon omassa maassaan. He pääsevät tämän tutkinnon turvin Norjaan töihin. Norja vastaa osasta koulutuksen kustannuksista ja koulutus on osittain räätälöity Norjan tarpeisiin.

Rekrytoinnin yhteydessä on erityisen tärkeää panostaa myös positiivisen Suomi-kuvan mainostamiseen. Useat muut maat ovat kiinnostuneita filippiiniläisen työvoiman rekrytoinnista ja yhteistyö on edennyt pitkälle. Esimerkiksi Japanin ja Filippiinien välillä on jo voimassa kahdensivlinen sopimus, jonka tarkoituksena on helpottaa ikääntyvän Japanin työvoimapulaa filippiiniläisten terveydenhuollon ammattilaisten avulla.

Toimenpide-ehdotus:

Riittävän hoivahenkilöstön turvaamiseksi Suomi valmistautuu tekemään pitkälle menevää kahdensivlinen yhteistyötä sellaisten maiden kanssa, jotka ovat valmiita lähettämään työvoimaa ulkomaille.

Apua kotiin

Eräaksi hoitohenkilökunnan rekrytointikanavaksi on syytä luoda erityinen Apua kotiin -ohjelma. Ohjelmalla edesautettaisiin ammattimaisten hoitajien muutttoa Suomeen, jotka työskentelisivät yksityisissä kodeissa hoitaen lapsia, vanhuksia tai vammaisia parantaen samalla omia kielellisiä valmiuksiaan. Ohjelmaan hyväksytyt työnhakijat saavat työluvan, joka sallii heidän työskennellä Suomessa kotona asuvina hoitajina. Apua kotiin -ohjelman tarkoitus on houkutella hoitotyöhön päteviä työntekijöitä Suomeen tekemään palvelutyötä kodeissa tilanteessa, jossa Suomesta ei ole saatavilla riittävästi työvoimaa tekemään tarvittavaa työtä. Ohjelman tavoitteena on myös tukea kotona asumista.

Muuttavalla henkilöllä pitäisi olla kirjallinen työ-sopimus ennen Suomeen muutttoa valmiina. Sopimuksessa määritellään työsuhteen ehdot: työnkuva, työaika, vapaapäivät sekä työstä maksettava korvaus. Korvaus riippuu henkilön ammattitaidosta, mutta sen tulisi vastata vähintään palvelualojen alimman työ-

ehtosopimuksen mukaista tasoa sisältäen asunnon ja ruoan. Työnantaja huolehtii normaalisti työnantajamaksujen hoitamisesta. Työnantajan tuki muodostuisi omaishoidontuesta sekä kotitalousvähennyksestä. Työskenneltyään kaksi vuotta kodissa ammattimaisena hoitajana, henkilö voisi hakea suoraan pysyvää oleskelulupaa Suomessa.

Toimenpide-ehdotus:

Luodaan Suomeen Apua kotiin -ohjelma, joka sallii ammattimaisten hoitajien muuttaa Suomeen. Kahden vuoden kodissa työskentelyn jälkeen henkilölle voitaisiin myöntää hakemuksesta suoraan pysyvä oleskelulupa.

4. Opiskelijat

Veroporkkana Suomeen jäämiseksi

Parasta mahdollista työvoimaa Suomelle ovat täällä opiskelleet, kieleen ja kulttuuriin jo tutustuneet nuoret aikuiset. Tällä hetkellä Suomen kouluttamista ulkomaalaisista opiskelijoista vain harva jää suomalaisille työmarkkinoille. Ottamalla käyttöön lukukausimaksut EU- ja Eta-maiden ulkopuolelta tuleville opiskelijoille ja antamalla lukukausimaksua vastaavan täysimääräisen verovähennysoikeuden työn verotuksesta, kannustaisimme useampia ulkomaalaisia jäämään Suomeen valmistumisen jälkeen.

Lukukausimaksut pitäisi voida vähentää täysimääräisesti ansiotuloverotuksesta viiden vuoden aikana valmistumisen jälkeen, 1/5 vuodessa. Arto Satonen on tehnyt lukukausimaksuista ja niihin liittyvästä verovähennysoikeudesta ulkomaalaisen valmistuneen jäädessä Suomeen töihin lakialoitteen. Aloitteen (LA 53/2006 vp) on allekirjoittanut 46 kansanedustajaa.

Toimenpide-ehdotus: Otetaan käyttöön lukukausimaksut EU- ja Eta-alueen ulkopuolelta tuleville opiskelijoille ja myönnetään heille lukukausimaksun täysimääräinen verovähennysoikeus tuloverotuksesta Suomeen töihin jäädessä LA 53/2006 vp mukaisesti.

Sekä yritykset että yliopistot pitävät suomalaisia korkeakouluja tärkeimpänä kanavana huippuosaajien houkuttelemisessa. Opiskelijat ovat liikkuvat ja he sulautuvat luontevasti uusiin elinolosuhteisiin. Työelämään siirtyneitä, jo perheellisiä osajia on vaikeampi houkutellessa muuttamaan maasta toiseen.

Kilpailu parhaista opiskelijoista on maailmanlaajuista. On välttämätöntä luoda stipendijärjestelmä, jotta parhaat opiskelijat saadaan Suomeen varallisuudesta riippumatta. Stipendijärjestelmän rahoituksen tulisi olla laajapohjainen. Luontevaa olisi, että lahjakkaista opiskelijoista korkeatasoista työ- ja tutkija-

voimaa saava elinkeinoelämä osallistuisi järjestelmän rahoitukseen. Stipendijärjestelmä kohdennettaisiin aloille, joilla Suomessa on kansainvälisesti korkeatasoista tutkimusta ja tuotekehitystä.

Toimenpide-ehdotus:

Luodaan valtion ja elinkeinoelämän rahoittama stipendijärjestelmä ulkomailta tuleville vähävaraisille lahjakkaille opiskelijoille.

Ulkomaalaisen opiskelijan oleskelulupa

Ulkomaalaisen opiskelijan, joka ei ole EU-kansalainen tai heihin rinnastettava, on hankittava oleskelulupa, jos opinnot Suomessa kestävät yli kolme kuukautta. Hakijan on osoitettava, että hänen toimeentulonsa on turvattu joko stipendillä, apurahalla tai muilla varoilla. Hakijalla tulee olla käytössään vähintään 500 euroa kuukaudessa tai 6 000 euroa vuodessa.

Opiskelija voi tehdä rajoitetusti työtä opiskelua varten myönnetyllä oleskeluluvalla, jos työ on tutkintoon sisältyvää työharjoittelua tai lopputyön tekemistä, tai jos osa-aikaisen työn määrä on enintään keskimäärin 25 tuntia viikossa. Koko-aikaista työtä voi tehdä aikana, jolloin oppilaitoksessa ei järjestetä varsinaista opetusta, käytännössä yleensä kesä- ja joululomilla.

Käytäntöä on muutettava. Jatkossa ulkomaalaisten opiskelijoiden oleskelulupa on sidottava opintojen etenemiseen ja opiskelijoille on myönnettävä työnteke-oikeus ilman tuntirajoituksia kuten suomalaisillekin opiskelijoille. Opiskelijan opintojen etenemisen seuraaminen tapahtuisi opintorekisterin kautta.

Valmistumisen jälkeinen työllistyminen on helppompaa, kun opiskelija on jo opiskeluaikana saanut työkokemusta. Opiskeluaikaisten työelämäkontaktien

merkitys korostuu etenkin ulkomaalaisilla opiskelijoilla.

Toimenpide-ehdotus:

Sidotaan ulkomaisen opiskelijan oleskelulupa opintojen etenemiseen ja poistetaan rajoitukset ulkomaisen opiskelijan työnteko-oikeudesta.

Tutkinto-opiskelijalle, joka ei ole EU-kansalainen tai heihin rinnastettava, myönnettävä oleskelulupa on luonteeltaan tilapäinen. Jos opinnot kestävät yli vuoden, oleskelulupa myönnetään yleensä vuodeksi kerrallaan. Lupatarrassa tilapäinen oleskelulupa merkitään kirjaintunnuksella B.

Jatkolupa edellyttää, että opiskelija on edelleen kirjoilla oppilaitoksessa, opiskelee päätoimisesti ja on suorittanut oppilaitoksen edellyttämät opintosuoritukset. Jos opintosuoritukset ovat jääneet vähäisiksi, jatkolupa saatetaan evätä. Oleskeluluvan jatkamista haetaan Suomessa oman asuinpaikkakunnan poliisilta.

Jatkoluvan keskimääräinen käsittelyaika kolmansien maiden opiskelijoiden kohdalla on kohtuuttoman pitkä, vuonna 2004 se oli viisi kuukautta. Tutkinto-opiskelijoille opiskeluluvan pitää myöntää tutkintojen suorittamisen tavoiteajaksi. Uudistuksella vähennettäisiin lupaviranomaisten työtä ja helpotettaisiin oppilaitosten ja ulkomaalaisten opiskelijoiden pitkäjänteisempää suunnittelua. Koulutuksen tavoiteajoista on säädökset yliopistolaissa, ammattikorkeakoululaissa ja laissa ammatillisesta koulutuksesta.

Toimenpide-ehdotus:

Ulkomaiselle tutkinto-opiskelijalle myönnetään oleskelulupa tutkinnon suorittamisen tavoiteajaksi. Lupa voidaan peruuttaa, mikäli opinnot eivät opintorekisterin mukaan etene.

Ulkomaalaisia opiskelijoita Suomeen

Valtioneuvoston hyväksymässä koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa 2003 – 2008 linjataan, että vuonna 2008 Suomessa opiskelee yhteensä 12 000 tutkintoa suorittavaa ulkomaalaista. Vuonna 2005 ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden määrä yliopistoissa oli 4 949 henkeä ja ulkomaalaisia tohtorintutkinto-opiskelijoita oli 1 500. Ammattikorkeakouluissa tutkintoon johtavassa koulutuksessa vuonna 2005 ulkomaalaisia opiskelijoita oli 3 941 henkeä.

Ulkomaalaisten opiskelijoiden saaminen Suomeen on tärkeää verkottuvassa maailmassa. Suomessa opis-

kelleet ulkomaalaiset laajentavat suomalaisten verkostoja maailmalla ja ovat he tärkeitä uusien yhteyksien luoja ja tutkimuksen, kulttuurin kuin liike-elämänkin puolella. Suomeen opintojensa jälkeen jäävät opiskelijat tuovat merkittäviä kansainvälisiä yhteyksiä suomalaisiin yrityksiin.

Suomalaisten korkeakoulujen kansainvälinen markkinointi perustuu tällä hetkellä pääasiallisesti kahdenvälisiin yhteyksiin muiden korkeakoulujen kanssa, ja korkeakoulujen www-sivuihin. Yhteistyötä korkeakoulut tekevät markkinoinnissaan mm. Aasia-verkoston muodossa (www.asianet.fi). Ammattikorkeakoulut ovat esimerkiksi järjestäneet yhdessä pääsykokeita Kiinassa, Intiassa, Thaimaassa, Nepalissa, Bangladeshissa ja Vietnamissa.

Korkeakoulujen markkinointi muuttuisi olennaisesti, jos Suomessa otettaisiin käyttöön lukukausimaksut EU/Eta-alueen ulkopuolisille opiskelijoille. Maksuton koulutus on kiinnostanut ulkomaalaisia opiskelijoita pienelläkin markkinoinnilla, mutta viennitilanteena korkeakoulujen olisi terävöitettävä tavoitteitaan ja tuotava paremmin esille laatutekijöitään.

Toimenpide-ehdotus:

Perustettavien kansainvälisten rekrytointipisteiden yhteydessä markkinoidaan suomalaisia korkeakouluja ja tarjotaan mahdollisuutta pääsykokeiden järjestämiseen sekä vahvistetaan markkinointia Aasian kasvaville koulutusmarkkinoille.

Yhteistutkinnot

Yhteistutkinnolla (joint degree) tarkoitetaan selästä kahden tai useamman korkeakoulun yhdessä kehittämää ja järjestämää koulutusohjelmaa, joka johtaa yhteen tutkintotodistukseen. Käytännössä eurooppalaisessa keskustelussa yhteistutkinto-termiä käytetään myös kahden tai useamman korkeakoulun yhteisestä koulutusohjelmasta, joka johtaa kahteen tai useampaan tutkintoon. Tässä raportissa yhteistutkinnolla tarkoitetaan tutkintoa, jonka käytyään opiskelijalla on tutkintotodistus tai todistukset, jotka hyväksytään kahdessa tai useammassa maassa.

Yhteistutkintoja on toistaiseksi kehitetty korkeakoulusektorilla. Korkeakoulujen yhteistyötä tulee kehittää jatkossakin yhteistutkintojen suuntaan. Toisella asteella kansainvälinen yhteistyö on hyvin verkottunutta, mutta yhteistutkintoja toisella asteella ei juurikaan tunneta. Suomen tulisikin aktiivisesti lähteä kehittämään yhteistutkintoja kohdealueilla: Pietarissa, Puolassa, Ukrainassa, Bulgariassa ja Romaniassa. Yh-

Tulevaisuuden koulutusyhteistyötä

Tampereen ammattiopisto on lähtenyt kehittämään uudenlaista koulutusyhteistyötä Pietarissa ja Belgradissa. Aikaisemman perinteisen yhteistyön lisäksi aiesopimustasolla on päätetty perustaa toimivien oppilaitosten yhteyteen toimintakeskuksia, joista valmistuvilla olisi valmiudet työskentelyyn Suomessa ja suomalaisissa yrityksissä.

Uudenlaisen koulutusyhteistyön toivotaan edistävän työperäistä maahanmuuttoa ja auttavan yrityksiä löytämään yhteistyökumppaneita Venäjällä ja Serbiassa. Opetuksessa painotetaan ammatillisen suomen- ja englanninkielen kehittymistä sekä länsimaisen työsuojelun ja standardien tuntemusta. Yhtenä tavoitteena on tuottaa muuntokoulutusta työperäisen maahanmuuton tarpeisiin.

teistutkinnon suorittaneet opiskelijat saivat valmistuttuaan muita laajemmän työnhakualueen, ja Suomessa olisi mahdollisuus rekrytoida ammattitaitoista väkeä aiempaa helpommin.

Toimenpide-ehdotus:

Toisen asteen oppilaitoksia on kannustettava yhteistutkintoihin johtavaan kansainväliseen yhteistyöhön erityisesti Pietarin seudulla, Puolassa, entisen Jugoslavian alueella, Ukrainassa, Bulgariassa ja Romaniassa.

5. Maassa jo asuvien ulkomaalaisten työllistyminen

Maahanmuuttajien työttömyysaste on korkeampi kuin kantaväestön. Heidän joukossaan on paljon muun muassa pakolaisina maahan saapuneita, joiden osalta työllistyminen kestää pidempään. Suomen tai ruotsin kielen opiskelu ja työelämävalmiuksien hankkiminen vie aikaa. Tilastoissa he kuitenkin näkyvät työttöminä työnhakijoina jo ennen kuin työllistymisen on edes mahdollista.

Maahanmuuttajat yrittäjinä

Moni maahanmuuttaja on päätenyt yrittäjäksi. Kauppa- ja teollisuusministeriö on arvioinut, että vuonna 2004 Suomessa toimi noin 7 000 - 8 000 maahanmuuttajien omistamaa ja johtamaa yritystä. Määrä on merkittävä, viime vuonna ulkomaalaisen työvoiman suuruus Suomessa oli noin 53 000. Ulkomaalaisten yrittäjyysaktiivisuus - yrittäjien osuus työllisestä työvoimasta - ylitti jo 1990-luvun loppupuolella kantaväestön aktiivisuuden.

Maahanmuuttajayrittäjien hakeutuminen talouden eri sektoreille vaihtelee huomattavasti lähtöalueittain. Entisestä Neuvostoliitosta tulleiden ja pohjoismaalais-

ten yritykset keskittyvät ulkomaankaupan alalle. Pohjoisamerikkalaisten, australialaisten ja itäeurooppalaisten päätoimiala on liike-elämän palvelut. Aasialaiset ja Turkista, Pohjois-Afrikasta ja Lähi-Idästä tulleet toimivat ennen muuta ravintola-alalla, mutta myös vähittäiskaupan yrityksissä. Tällä hetkellä kasvussa ovat erilaiset liike-elämän palvelualat sekä vienti- ja tuontiyrietykset. Tämä kehitys on luonut uusia mahdollisuuksia varsinkin koulutetuille ja kielitaitoisille maahanmuuttajille.

Maahanmuuttajien valmiudet ja motivaatio yrittäjäksi ryhtymiseen ovat usein keskimääräistä korkeammat mm. alemman riskinottokynnyksen ja merkittävän innovaatiopotentiaalin vuoksi. Tosin erot yrittäjyysaktiivisuudessa ja yrittäjyyden luonteessa ovat merkittäviä eri kansallisuusryhmien välillä.

Maahanmuuttajien yrittäjyys parantaa jossain määrin myös maahanmuuttajien työllisyyttä, sillä maahanmuuttajayrietykset rekrytoivat suomalaisia yrityksiä enemmän maahanmuuttajia palvelukseensa. Vaikutus ei kuitenkaan ole kovin suuri, koska suurin osa maahanmuuttajien yrityksistä on pieniä.

Viime vuosien myönteisestä kehityksestä huolimatta yrittäjyys ei ole maahanmuuttajalle pääsääntöisesti helppoa muun muassa kieli- ja kulttuuriongelmiensa takia. Maahanmuuttajilla voi myös olla vaikeuksia saada tietoa tarjolla olevista neuvontapalveluista, rahoitusmahdollisuuksista, verotuksesta ja muista yritykseen perustamiseen liittyvistä kysymyksistä.

Toimenpide-ehdotus:

Lisätään neuvontapisteissä tiedottamista maahanmuuttajille niin yrittäjäksi ryhtymisestä kuin eri rahoitusmahdollisuuksista.

Kielitaitovaatimukset

Kielilaki ja laki julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta tulivat voimaan 1.1.2004. Kielilaki jakaa viranomaiset yksi- ja kaksikielisiin viranomaisiin. Viranomaisen alueellisen yksikön tai organisaation kielellinen asema määräytyy sen virka-alueen kielellisen aseman mukaan. Kielitaitolain 5 §:n mukaan suomen ja ruotsin kielten taitoa koskevista kelpoisuusvaatimuksista on aina säädettävä, jos henkilön tehtäviin kuuluu yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien kannalta merkittävää julkisen vallan käyttöä.

Valtion henkilöstöltä, jolta edellytetään säädettynä kelpoisuusvaatimuksena korkeakoulututkintoa, vaaditaan kaksikielisessä viranomaisessa viranomaisen virka-alueen väestön enemmistön kielen erinomaista suullista ja kirjallista taitoa sekä toisen kielen tyydyttävää suullista ja kirjallista taitoa. Yksikielisessä viranomaisessa edellytetään viranomaisen kielen erinomaista suullista ja kirjallista taitoa sekä toisen kielen tyydyttävää ymmärtämisen taitoa.

Viranomaisten asiakaskunta on yhä monikulttuurisempaa ja monikielisempää. Tästä näkökulmasta on perusteltua edistää maahanmuuttajien toimimista viranomaistehtävissä. On tärkeää saada erilaisia kulttuuritaustoja ymmärtäviä ja vieraampia kieliä puhuvia työntekijöitä palvelutehtäviin.

Maahanmuuttajia ei toistaiseksi juurikaan näe viranomaisina. Asenteet maahanmuuttajia kohtaan paransivat, mikäli suomalaiset kohtaisivat heitä enemmän esimerkiksi terveydenhuollon tehtävissä, poliisin virkapuvussa ja virastoissa. Näkyvillä paikoilla toimivat maahanmuuttajat olisivat myös rohkaiseva signaali muille maahanmuuttajille. Suomi näyttäytyisi maana, jossa menestys ei ole riippuvainen yksilön etnisestä taustasta.

Esteeksi maahanmuuttajan työllistymiselle viranomaistehtäviin muodostuu usein kielilaki, joka vaatii

sekä suomen että ruotsin kielen hallintaa. Ensimmäisen polven maahanmuuttajien osalta tätä kohtuuttoman tiukkaa kielivaatimusta tulisikin helpottaa koskemaan vain toista kotimaista kieltä. Toisen polven maahanmuuttajat käyvät läpi suomalaisen koulujärjestelmän, joten heiltä on edellytettävä samaa kielitaitoa kuin muiltakin työnhakijoilta.

Toimenpide-ehdotus:

Ensimmäisen polven maahanmuuttajien osalta kaksikielisyyksivaatimuksia virkoihin helpotetaan sellaisissa tehtävissä, joissa asiakkaina on runsaasti maahanmuuttajia.

Palkkatuki

Työvoimatoimisto voi myöntää työnantajalle palkkatukea työttömän henkilön palkkauskustannuksiin, jos työnhakija ei ole työllistynyt avoimille työmarkkinoille tai jos hän ei ole sijoittunut koulutukseen. Palkkatukea voidaan myöntää yritykselle, joka tekee työttömän työnhakijan kanssa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen. Tällaisessa tapauksessa työtön maahanmuuttaja on palkkatuen piirissä.

Määräaikaisen työsopimuksen perusteella palkkatukea voidaan myöntää yritykselle vajaakuntoisen, pitkäaikaistyöttömän tai vaikeasti työllistyvän henkilön palkkaamiseen tai työttömän, jonka yhdenjaksoinen työttömyys on kestänyt vähintään 6 kuukautta, palkkaamiseen. Palkkatukea voi käyttää myös oppisopimuskoulutukseen ja metsänparannustöiden suorittamiseen.

Palkkatuki muodostuu kahdesta osasta, perustuesta ja lisäosasta. Vuonna 2006 perustuen suuruus on 23,50 euroa/päivä. Lisäosan suuruus vaihtelee tapausittain työvoimatoimiston harkinnan mukaan. Lisäosan suuruus on perustuki enintään 60 %:lla korotettuna, joissakin tapauksissa enintään 90 %:lla korotettuna. Tuen määrään vaikuttavat yksilölliset, työnhakijaan liittyvät seikat.

Huonon kielitaidon omaavien tai täysin kielitaidottomien maahanmuuttajien on vaikea murtautua työmarkkinoille. Eräillä sosiaalisilla yrityksillä on erittäin hyviä kokemuksia maahanmuuttajien ottamisesta sosiaalisen yrityksen palvelukseen. Oltuaan vuoden tai pari sosiaalisen yrityksen palveluksessa maahanmuuttajan kielitaito on kehittynyt ja suomalaiset kontaktit lisääntyneet, jolloin maahanmuuttaja on voinut hyvin siirtyä normaaliin yritykseen töihin. Erittäin hyviä kokemuksia on ollut myös projektista, jossa suomen kielen opettaja on ollut mukana työpaikalla, jolloin kielen opetus on ollut konkreettista ja sillä on ollut

yhteys elävään elämään.

Toimenpide-ehdotus:

Kielitaidottomat, maassa jo asuvat ulkomaalaiset on palkkatukea myönnettäessä nähtävä vaikeasti työllistyvinä työnhakijoina ja heidän on saatettava määrällä aikaisen työsopimuksen perusteella myönnettävän palkkatuen piiriin.

Oppisopimuskoulutus

Toisessa maassa hankitun osaamisen ja suomalaisten ammattitaitovaatimusten yhteensovittaminen vaihtelevissa työmarkkinaolosuhteissa ei ole ongelmallista. Oppisopimuskoulutus on erinomainen keino työllistää ulkomaalaisia tehokkaasti ja opastaa maahanmuuttajia suomalaiseen työyhteisöön. Työelämän

kautta myös suomalaisen kulttuuriin sopeutuminen helpottuu ja nopeutuu. Samalla valmennetaan suomalaisia työyhteisöä kohtaamaan monikulttuurista työelämää.

Oppisopimuskoulutuksen rahoitusjärjestelmää tulisi kehittää niin, että esimerkiksi maahanmuuttajataustaisille tutkinnon suorittajille voitaisiin kohdentaa heidän tarvitsemiaan ohjaus- ja tukitoimia opinnoista suoriutumiseen. Lahdessa toimivan koulutuskeskus Salpauksen toteuttaman Osuma-projektimme yksi keskeisiä havaintoja on ollut se, että ohjauksen ja tuen järjestäminen oppisopimuskoulutuksen tietyissä nivelpaikoissa on välttämätöntä onnistuneisiin tuloksiin pääsemiseksi.

Toimenpide-ehdotus:

Panostetaan oppisopimuskoulutukseen maahanmuuttajien työllistymisväylänä

Oppisopimuksella osaajaksi

Inkerinsuomalainen Aleksei muutti Suomeen paluumuuttajastatuksella vuonna 2000. Hän osallistui kotoutumiskoulutuksen tasolle 1 ja opiskeli sen jälkeen vuoden ns. ammatillisiin opintoihin valmistavassa koulutuksessa. Hänen ammatilliset opintonsa olivat jääneet kotimaassa kesken Suomeen muuton takia. Hän oli opiskellut metallialan koulutuksessa.

Valmistavan koulutuksen jälkeen Aleksei halusi hankkia Suomessa pätevyyden metallialan työtehtäviin. Hän hakeutui koulutuskeskus Salpauksen Osuma-projektin valmentamaan koulutukseen. Ensimmäisen työssäoppimisjakson jälkeen hän siirtyi toiseen työssäoppimispaikkaan, joka oli paikallinen metallialan yritys. Aleksei harjoitteli koneistukseen liittyviä tehtäviä. Koska hän osoittautui tunnolliseksi ja hyväksi työntekijäksi, työnantaja halusi kouluttaa hänestä ammattitaitoisen työntekijän. Hänelle tehtiin samaan työpaikkaan oppisopimus, jonka aikana hän suoritti koneistajan ammattitutkinnon.

Tutkinnon suorittamisen aikana Osuma-projektin tukikouluttaja kävi työpaikalla ja oppilaitoksessa keskustelemassa opintojen etenemiseen liittyvistä ohjaustoimista. Ammatinopettajan lisäohjauksen ja tuen avulla Aleksei suoriutui hyvin opinnoistaan. Oppisopimuksen jälkeen Aleksein työsuhte muutettiin toistaiseksi jatkuvaksi ja hän toimii yrityksessä koneistajana. Sen lisäksi hän auttaa muita työssäoppijoita sekä toimii tarpeen tullen venäjänkielisten vieraiden tulkkina yrityksessä.

Monikulttuuriset työyhteisöt

Yritysten valmistautumattomuus eri kansallisuutta edustavien työntekijöiden vastaanottamiseen ja kohtaamiseen työpaikalla on nostanut kynnystä maahanmuuttajien työllistämiseksi. Suomessa esiintyy edelleen piilosyrjintää työhönotossa. Vuonna 2002 tehdyn maahanmuuttajien syrjintäkokemuksia kartoittaneen tutkimuksen mukaan puolet työtä hakeneista maahanmuuttajista kertoi jääneensä ilman työpaikkaa ulkomaalaistaustansa vuoksi.

Työnantajan näkökulmasta uuden työntekijän palkkaaminen on aina riski. Suomalaiset yritykset ja usein julkinenkin sektori ovat kokeneet ulkomaisten työntekijöiden olevan suomalaisia suurempi riski esimerkiksi liikkuvuutena vuoksi tai sen vuoksi, ettei heidän tutkintojensa laatuun luoteta riittävästi. Maahanmuuttajien työvoimaosuuksien ero eri kansantalouksissa on huomattava: Yhdysvalloissa osuus on 15 prosenttia, Euroopassa 4 ja Suomessa 2.

Työmarkkinoilla rutiinimaisen, suorittavan työn

määrä on koko ajan vähenemässä ja vastaavasti innovatiivisuuden rooli on kasvamassa. Suomessa tämän luovuuden kulttuurin vaaliminen edellyttää nykyistä suurempaa avoimuuden kulttuuria. Richard Florida on tutkimuksessaan osoittanut, kuinka osaajien houkuttelemisen edellyttää myös laajempaa avointa luovuuden kulttuuria.

Osaajia innostaa ennen kaikkea monikulttuurinen ympäristö, joka on tunnettu avoimuudestaan erilaisen ihmisten erilaisille ideoille. Florida korostaa tutkimuksessaan, kuinka kansainvälinen kilpailu luovista osaajista perustuu nykyisin yhä enemmän paikan kulttuuriselle rikkaudelle ja avoimuudelle. Hyvä esimerkki monikulttuurisesta ja avoimen luovasta työympäristöstä on Yhdysvaltojen Piilaakso, jonka insinööreistä nykyisin kolmannes on Intiasta ja Kiinasta. Muualta tulneiden insinöörien osuus on yhteensä noin 40 prosenttia.

Pahenevan työvoimapulan myötä asenteet ovat onneksi muuttumassa myös Suomessa. Ajatus monikulttuurisesta työyhteisöstä on aika saada vakiinnutettua. Ajatus monikulttuuristen työyhteisöjen ja innovatiivisuuden yhteydestä tulisi ymmärtää ennen kaikkea yritysten päättävissä elimissä. Johtajilta ja esimiehiltä edellytetään tällöin vanhasta yhtenäiskulttuurista poikkeavia, uusia taitoja johtaa henkilöstöä,

joka edustaa eri etnisiä ryhmiä, koulutustaustaa, ikää ja sukupuolta.

Menestyvä liiketoiminta edellyttää yrityksiltä yhä monimuotoisemman henkilöstön hallintaa, asettaen uusia kehittämistavoitteita päivittäisjohtamiselle. Monikulttuurista, luovaa työyhteisöä tukevat asenteet on saatava juurrutettua työpaikoille koko organisaatioon eikä vain johtoportaalte. Työpaikoilla tarvitaan monimuotoisen työyhteisön koulutushankkeita läpi koko organisaation, myös asiakkaat huomioiden.

Ensivaiheessa työpaikoilla tulisi kartoittaa nykytilanne, jossa selvitetään muun muassa se, millaiset asenteet työ-kavereilla on maahanmuuttajiin sekä millaiset asenteet maahanmuuttajilla on suomalaisiin työkavereihinsa. Lisäksi pitää selvittää se, miten työntekijät ja yrityksen johto arvioivat asiakkaiden suhtautuvat maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin. Tämän kartoituksen jälkeen koko henkilöstö koulutetaan ja varustetaan erilaisuuden kohtaamiseen. Monimuotoisuuden johtamisen tulisi olla kiinteä osa henkilöstöstrategiaa ja koko yrityksen strategiaa.

Toimenpide-ehdotus:

Koulutetaan ja varustetaan henkilöstö työpaikoilla erilaisuuden kohtaamiseen työkaverina, esimiehenä sekä asiakkaille.

6. Suomeen sopeutumisen edistäminen

Asenteet

Maahanmuuttajien onnistunut sopeutuminen Suomeen edellyttää myönteistä asenneilmapiiriä. Olennaista sopeutumisessa on myös maahanmuuttajan oma motivaatio ja halu sopeutua. Maahanmuuttajat on saatava kokemaan itsensä suomalaisen yhteiskuntaan kuuluviksi. Suomesta ei saisi muodostua maahanmuuttajien läpikulkumaata. Myönteistä asenneilmapiiriä voidaan luoda palkkaamalla maahanmuuttajataustaisia henkilöitä televisioon, julkisen hallinnon johtotehtäviin, esimiestehtäviin tai muihin vastaaviin näkyviin tehtäviin.

On tärkeää, että onnistuneiden työllistämisten näkymistä julkisuudessa tehostetaan tiedottamisella. Kanadassa julkinen sana on ollut tärkeä mielipiteen muokkaaja esittelemällä päivittäin menestystarinoita maahanmuuttajista. Suomessa on tärkeää ryhtyä toimenpiteisiin asenneilmaston muokkaamiseksi monikulttuurisuudelle myönteisemmäksi. Tiedotusvälineillä on asenteiden muuttamisessa merkittävä rooli. Olennaisia ovat myös mielipidevaikuttajien, kuten keskeisten poliitikkojen, näkemykset.

Kielikoulutus

Riittävän kielitaidon saavuttaminen on tärkeää maahanmuuttajien sopeutumiselle. Se on samalla avain tasavertaisuuteen. Täydellisen suomen kielen taidon vaatiminen sen sijaan on este kotoutumiselle. Maahanmuuttajien kielikoulutuksen aloittamisessa ei pidä olla viivettä, vaan kielikoulutuksen tulisi alkaa mahdollisimman pian maahan saapumisen jälkeen ja mahdollisuuksien mukaan jo lähtömaassa.

Perheenjäsenten kielikoulutukseen tulee kiinnittää huomiota ja varmistaa, että myös työntekijän mukana muuttavalle perheelle on saatavilla kielikoulutusta. Useissa kulttuureissa nainen ei osallistu työhön kodin ulkopuolella, joten kielen oppiminen on erityisen tärkeää, jotta sopeutuminen ja kontaktit suomalaiseen yhteiskuntaan sujuvat muuta kautta.

On muistettava, että maahanmuuttajat ovat koulutustasoiltaan varsin erilaisia taustoja omaava ryhmä. Tällä hetkellä tarjolla oleva kielikoulutus ei ota riittävästi huomioon erilaisia lähtötasoja tai omaksumiskykyjä. Opetuksen laatuun ja tasoon on kiinnitettävä erityistä huomiota. Koulutuksen on keskityttävä käy-

Juhlistetaan kansalaisuuden saaneita

Turku on aloittanut turkkilaisen Hüllya Kydön aloitteesta vuonna 2004 tärkeän perinteen. Turun Linnassa juhlistaan vuosittain Turun kaupungin järjestämää kansalaisuuspäivää Turussa asuville maahanmuuttajille, jotka ovat saaneet kyseisenä vuonna Suomen kansalaisuuden. Tämän vuoden helmikuussa Suomen kansalaisuuden saaneiden juhlassa palkittiin ensimmäisen kerran vuoden uusturkulainen ja vuoden monikulttuurisuusvaikuttaja.

Järjestämällä kansalaisuuden saaneiden juhlan Turun kaupunki haluaa edistää aidon monikulttuurisuuden syntymistä. Kansalaisuuden saaminen on uusille suomalaisille tärkeä tapahtuma, jota halutaan juhlistaa. Muidenkin kaupunkien pitäisi juhlistaa uusia Suomen kansalaisia järjestelmällä erityinen kansalaisuusjuhla.

tännön kielitaitoon ja työelämävalmiuksien tukemiseen. Kielikoulutuksessa on välttämättä oltava eri tasoja. Nykyään opetuksessa painotetaan liikaa kielioppia. Painotuksen tulee olla työpaikkakielen opiskelussa.

Useilla toimialoilla kommunikointi esimiesten ja alaisten sekä eri toimijoiden välillä on jatkuvaa, siksi suomen kielen alkeiden osaaminen on välttämätöntä. Maahanmuuttajan kielitaidon ei kuitenkaan tarvitse olla täydellistä ennen työn aloittamista. Tehokkainta olisi järjestää lyhyt kielen alkeiden opetus, jonka jälkeen maahanmuuttajat ilman viivettä aloittavat työt ja jatkavat työn ohessa kielen opiskelua. On tärkeää, että

työllisyys- ja kieltenopetusjaksojen tukisivat nykyistä paremmin toisiaan. Kielikoulutusta tulisi kohdentaa ammatin mukaan, erityisesti aloilla joissa tietyn ammattisanaston hallinta on olennaista. Tarpeellinen kielitaso olisi hyödyllisintä määritellä työtehtävässä.

Toimenpide-ehdotus:

Suomen kielen opetusta tulisi tehostaa tekemällä kielitaidon lähtökartoitus sekä jakamalla opiskelijat tasoaan vastaaviin ryhmiin. Painotus kieliopetuksessa tulisi olla työpaikkakielen opetuksessa.

Kielitaito – este tai mahdollisuus

Irakista pakolaisstatuksella Suomeen muuttanut Parvin oli toiminut kotimaassaan yksityislääkärin apulaisena. Hän oli kielikoulutuksessa suorittanut tason 1 ja sen jälkeen aloittanut lähihoitajaopinnot, mutta ei voinut suorittaa niitä loppuun, koska muutti Tampereelta Lahteen. Parvin hakeutui koulutuskeskus Salpauksen Osuma-projektin opiskelijaksi, koska hän halusi työskennellä päiväkodissa ja saada koulutusta lastenhoitajan tehtäviin. Osuma-projektin valmentavan koulutuksen aikana huomattiin, että hänen kielitaitonsa ei ollut riittävä koko lähihoitajatutkinnon suorittamiseen.

Koulutuskeskus Salpauksen Osuma-projektissa järjestettiin erillinen kieliavustajan koulutusohjelma, johon osallistui kuusi opiskelijaa eri kieli- ja kulttuurialueilta. Salpauksen itse suunnittelema koulutusohjelma toteutettiin oppisopimuskoulutuksena yhteistyössä sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksen kanssa. Ohjelmasta valmistui kuusi omakielistä kieliavustajaa, jotka toimivat kaupungin eri päiväkodeissa. Parvin toimii tällä hetkellä kaupungin kurdinkielisten lasten kieliavustajana kolmessa eri päiväkodissa.

Kolmas sektori

Kotoutumisen kolme perusedellytystä ovat työ, koulutus ja kielitaito. Tilanteessa, jossa maahanmuuttaja kohtaa vain valtaväestöä edustavia viranomaisia, kotoutuminen on vaikeaa. On tärkeää luoda puitteet luontevalle kohtaamiselle niin asuinympäristössä, työelämässä kuin harrastustoiminnassakin. Suomen talous ja yhteiskunta hyötyvät suuresti maahanmuutosta. Maahanmuuttajien sopeutuminen suomalaiseen yhteiskuntaan on kaikkien edun mukaista ja siitä huolehtiminen tulisi olla yhteinen vastuumme. Kaikilla suomalaisilla on osansa ulkomaalaisten sopeutumisessa Suomeen. Monet kansalaisjärjestöt tekevät erityisen arvokasta työtä sopeutumistyössä.

Toiminta kolmannella sektorilla mahdollistaa aidon tasavertaisen kontaktin suomalaisten ja maahanmuuttajien välillä. Järjestöt voivat tarjota harrastustoiminnan lisäksi kieli- ja yhteiskuntakoulutusta ja tiedotusta, mikä on erityisen tärkeää syrjäytymis-

vaarassa oleville maahanmuuttajaryhmille. Kulttuurikeskusten ja muiden kohtaamispaikkojen tarve on erityisen painava lähiöissä sekä pienissä ja syrjäisissä kaupungeissa.

Suomeen työn perässä muuttavien ulkomaalaisten perheenjäsenten kotoutumiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Useissa maissa on edelleen tavanomaista, että nainen ei osallistu kodin ulkopuolella työelämään. Tämän vuoksi vaarana on, että niissä tapauksissa, joissa Suomeen työn perässä muuttaa perheellinen mies, perheen ainoaksi kontaktiksi ulkomaailmaan jäävät viranomaiset. Täten erityisen tärkeä kohderyhmä järjestöjen tekemälle työlle ovat naiset ja lapset, jotka usein jäävät kotoutumiskoulutuksen ulkopuolelle. Järjestöjen työtä vertaistuen sekä kohtaamis- ja keskustelupaikkojen järjestämisessä on tuettava. Naisille ja lapsille on järjestettävä tapaamispaikkoja riittävän lähellä kotia.

Kolmas sektori on joustava toimija kokeilemaan uusia asioita. Haasteen toiminnalle muodostaa sen

perustuminen ihmisten omaan motivaatioon ja vapaaehtoisuuteen. Kolmas sektori on tärkeässä roolissa, mutta lain mukaan kunnalla on kokonaisvastuu toimenpiteistä. Tampereella käytössä olevassa tilaaja-tuottajamallissa on mahdollisuus tilata maahanmuuttajien kotoutumiseen liittyviä palveluita entistä enemmän myös kolmannelta sektorilta.

Urheilu- ja harrastejärjestöt tekevät tärkeää työtä nimenomaan nuorten maahanmuuttajien yhteiskunnallisten valmiuksien lisäämiseksi. Urheilun erityinen vahvuus piilee siinä, että se parhaimmillaan yhdistää hyvin erilaiset yhteiskunnalliset kerrokset ja etniset ryhmät yhteiseen toimintaan ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen. Erityisesti esimerkiksi pääkaupunkiseudulla onkin eri projekteilla aktivoitu maahanmuuttajia jalkapalloilun pariin ja tulokset ovat olleet hyviä.

Urheiluseuroissa ja muissa yhdistyksissä toimimisen kautta avautuu myös maahanmuuttajille ja heidän lapsilleen mahdollisuus päästä luontevasti sisälle suomalaiseen yhteiskuntaan. Harrastusten kautta opitaan puolin ja toisin yhteistä kommunikointia, mikä opettaa hallitsemaan sosiaaliset tilanteet ja edesauttaa yhteistyön syntymistä myös laajemmin. Suomalaiset tutustuvat näin luontevasti maahanmuuttajiin, mikä myös vaikuttaa asenteiden paranemiseen.

Toimenpide-ehdotus:

Kansalaisjärjestöjen ja urheiluseurojen maahanmuuttotyötä on tuettava. Yhtenä yhteiskunnan järjestötoiminnalle ohjaaman tuen jakoperusteena on oltava se, miten toiminta edistää yhdenvertaisuuden ja moniarvoisuuden toteutumista yhteiskunnassa.

Tällä hetkellä yksilöllisten kotoutumista edistävien ja kotoutumissuunnitelmaan sisältyvien toimenpiteiden piiriin kuuluvat vain ne, jotka ovat olleet

työttömiä työnhakijoita tai saaneet toimeentulotukea kolmen vuoden ajan ensimmäisestä kuntaan rekisteröitymisestä. Tosiasiassa tukea kotoutumiseen tarvitsevat myös ulkomaalaiset työntekijät ja heidän perheenjäsenensä.

Yksilötason kohtaamisia on edesautettava. Parhaiten maahanmuuttajien ja valtaväestön sosiaalisia verkostoja edistetään, kun he opiskelevat, harrastavat ja tekevät työtä yhdessä. Maahanmuuttajien omat järjestöt voivat toimia tässä "muurinmurttajina". Maahanmuuttajien voimavaroja tulisi hyödyntää sopeutumista edistävässä työssä. Maahanmuuttajien keskinäinen verkostoituminen on jo nyt synnyttänyt runsaasti arvokasta yhdistystoimintaa. Kolmannelta sektorilla toimiminen antaa maahanmuuttajille mahdollisuuden oppia suomalaisen kansalaisyhteiskunnan tapoja.

Toimenpide-ehdotus:

Maahanmuuttajien omat järjestöt on kytkettävä tiiviisti yhteistyöhön maahanmuuttajien kotouttamisessa.

Suomeen juuri muuttaneet ihmiset tarvitsevat tukea selviämään alkuvaikeuksista uudessa maassa. Maahanmuuttajayhteisöjen antaman vertaistuen merkitys maahanmuuttajien kotoutumisessa on keskeinen. Näin välittyy myös runsaasti hyödyllistä tietoa sekä arkkikokemuksia Suomessa elämisestä. Suomessa maahanmuuttajaväestö on hajanainen ja pieni verrattuna useimpiin Euroopan maihin. Tämä vaikeuttaa maahanmuuttajien omien verkostojen hyödyntämistä uusien tulijoiden kotoutumisessa. Asioiden ymmärtämistä helpottaa neuvonta omalla kielellä ja oman kulttuurin kautta selittäen.

Maahanmuuttajille suunnattua omankielistä neuvontaa ei useassa kunnassa ole tällä hetkellä lainkaan

Jalkapallolla rasismia vastaan

Liikkukaa! ry. on vuonna 1999 perustettu yli 5 000 jäsenen yhdistys. Sen nimi on lyhennys sanoista liikuntaa ja kulttuuria kansainvälisesti. Yhdistyksen perustamisen takana oli joukko opiskelijoita, jotka rakensivat liikuntahallia Helsingin Kumpulaan. Yhdistyksen toiminta on valtakunnallista ja se on järjestänyt useita monikulttuurisuuteen liittyviä liikunta- ja kulttuuritapahtumia. Lisäksi yhdistys osallistuu aktiivisesti erilaisiin monikulttuurisuutta käsitteleviin seminaareihin ja työryhmiin – niin järjestäjänä kuin asiantuntijana.

Lokakuussa 2006 Liikkukaa ry. järjesti Helsingissä Euroopan jalkapalloliiton (UEFA) ja kansainvälisen Football Against Racism in Europe (FARE) –verkoston seitsemännen rasismien ja syrjinnän vastaisen teemaviikon hengessä ainutlaatuisen ystävyysottelun, jossa kohtasivat Suomessa pelaavat brasilialaiset ja kaksoiskansalaisuuden omaavat pelaajat täydennettynä muutamalla muulla Veikkausliigan ja Ykkösdivisioonan pelaajalla. Tavoitteena on saada etniset vähemmistöt osallistumaan jalkapalloon kaikilla tasoilla sekä kitkeä rasismi jalkapalloilusta.

resurssipulan vuoksi. Neuvonnan oikea-aikaisuus on tärkeää. Neuvonta tulisi toteuttaa joustavasti matalan kynnyksen toimintana siten, että ohjausta on saatavilla silloin kun tarve ilmenee. Suomalainen yhteiskunta on leimallisesti kirjallinen ja melko byrokraattinen. Suomeen saapuva ulkomaalainen tarvitsee apua useissa arjen rutiineissa, kuten esimerkiksi viranomaisten kanssa asioidessa.

Maahanmuuttajien omat järjestöt voisivat toimia linkkinä suomalaisen yhteiskuntaan opastamisessa ja sopeutumisessa. Tärkeää on saada erityisesti maahanmuuttajat itse opastustoimintaan mukaan, jolloin kynnys hakea apua on uusille maahanmuuttajille matalampi. Maahanmuuttajayhteisöillä on suuri rooli Suomen yhteiskunnan muokkaamisessa ymmärtäväisemmäksi, kunnioittavammaksi ja auttamisessa takaamaan, että palvelut on suunniteltu ja tuotetaan kaikkiin kulttuurisiin eroihin reagoiden.

Toimenpide-ehdotus: Maahanmuuttajayhteisöjä tulisi tukea huolehtimaan vasta Suomeen muuttaneiden ulkomaalaisten uuteen ympäristöön perehdyttämisestä sekä suomalaisen yhteiskuntaan opastamisesta omalla kielellä ja oman kulttuurin kautta selittäen.

Tieto useimmista avoimista työpaikoista kulkee sosiaalisten verkostojen välityksellä. Valtaosa, jopa 80 prosenttia, työpaikoista täytetään suhteiden avulla. Nykyisellään maahanmuuttajien yhteydet kantaväestöön ja työnantajiin jäävät liian vähäisiksi. Maahanmuuttajilta puuttuvat usein riittävät sosiaaliset verkostot sekä tarvittava tieto työpaikkojen löytämiseksi ja oikeanlainen työnhakutapa. Ongelmana on erityisesti riittämätön tieto työllistymismahdollisuuksista. Myös ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden työllistyminen on hitaampaa kuin suomalaisilla, koska heiltä puuttuu samoissa määrin olemassa olevat verkostot, joiden välityksellä useimmat suomalaiset akateemiset opiskelijat työllistyvät.

Kuten valtaväestöllä, myös maahanmuuttajilla pitkäaikainen työttömyys aiheuttaa elinpiirin kaventumista ja heikentää aloitteellisuutta ja itsetuntoa.

Äärimmäisenä seurauksena voi olla eristäytyminen suomalaisesta kulttuurista. Mitä pidempään maahanmuuttaja on ollut suomalaisen työelämän ulkopuolella, sitä hankalampaa hänen on omaksua suomalaisen työelämän pelisääntöjä, kuten esimerkiksi työn tehokkuusajattelua ja työaikojen noudattamista. Maahanmuuttajien työllistymistä on edistettävä parantamalla heidän suhdeverkostojaan.

Alueellisia ja paikallisia järjestöjä, kuten esimerkiksi Lions-klubeja, Rotary- sekä nuorkauppakamariyhdistyksiä, sekä paikallisia yrittäjäjärjestöjä on kannustettava ja tuettava toimimaan työnhakuklubina.. Työnhakuklubit toimisivat myös tärkeinä linkkeinä yrityksiin ennakkoluulojen hälventämisessä. Kanadasa vastaavanlaiset järjestöt ovat osoittautuneet olennaiseksi avuksi maahanmuuttajien integroimisessa työelämään. Järjestöjä tulisi tukea sekä valtionosuuksien että projektirahoituksella. Tehokkainta olisi järjestöille myönnettävä projektirahoitus erityisesti valtion ja kolmannen sektorin yhteisiin projekteihin.

Järjestöjen toimesta voitaisiin järjestää esimerkiksi työnhakuun ja suomalaisen työelämän erityispiirteiden tiedotukseen liittyviä koulutustapahtumia. Koulutuksessa huomioitaisiin kulloisenkin työsuorituksen onnistumiseen vaikuttavat tekijät, kuten ammattitaitovaatimukset, sekä perehdytettäisiin suomalaisen työläinsäädäntöön, työaikoihin ja työsopimusten sisältöihin. Koulutuksen tavoitteena tulisi olla se, että suomalaisen yhteiskunnan säännöt ja toimintatavat olisivat mahdollisimman laajalti tunnetut ja hyväksytyt maahanmuuttajien keskuudessa. Toimintaan on saatava mukaan myös elinkeinoelämän henkilöitä ja median edustajia, jotka olisivat mukana käsittelemässä ja tiedottamassa työnhakuun liittyvistä asioista.

Toimenpide-ehdotus:

Tuetaan työnhakuklubeja erilaisten ja erityyppisten järjestöjen toimintamuotona projektirahoituksen kautta.

Turkulainen sovellutus työnhakuklubista

Turussa ja Turun seudulla toimiva maahanmuuttajanaisten yhdistys DaisyLadies ry on aloittamassa uutta DaisyRekry-projektia. DaisyLadies ry:n jäseniä on yli 30 eri maasta ja he puhuvat lukuisia eri kieliä ja omaavat paljon osaamista. Ongelman on muodostanut se, etteivät heillä ole kykyä mainostaa omaa osaamistaan eivätkä he ole osanneet etsiä sille käyttöä työmarkkinoilla. Projektin ideana on järjestää monikulttuurinen työvälityspalvelu. Tähän asti palvelu on onnistunut työllistämään neljä maahanmuuttajaa ja yhden suomalaisen. Turun Työvoimatoimisto tukee DaisyRekry-projektia.

Neuvontapalvelut

Henkilöt sopeutuvat ja pystyvät toimimaan paremmin yhteiskunnassa, jos he ovat tietoisia siitä, kuinka asiat toimivat. Suomessa on tarjolla runsaasti koulutusta ja palveluja, mutta ulkomaalaisille niiden löytäminen voi olla vaikeaa. Työperusteinen maahanmuuton yleistyessä tarve helpommin saatavissa ja löydettävissä oleville neuvontapalveluille kasvaa. Ongelman muodostaa se, että kunnilla ei ole usein riittäviä resursseja palkata asiantuntevaa henkilöstöä hoitamaan neuvonta- ja lupa-asioita. Työvoimatoimistoista saatu tuki ei tällä hetkellä ole riittävä maahanmuuttajien tarpeisiin.

Maahanmuuttajien arkielämän kokemusten mukaan on vaikeaa saada riittävää asiantuntija-apua esimerkiksi lupa-asioiden hoitamiseen. Informaatiota ei ole helposti saatavilla. Esimerkiksi työvoimatoimiston ja ulkomaalaisviraston puhelinlinjat ovat usein varattuja apua tarvitsevien runsauden vuoksi. Neuvontaa

tarvitaan lisää, sillä lupien hakeminen on monimutkaista, tietoa ei löydy ja tahoja on monia ja lupien saaminen kestää kauan. Tällä hetkellä eri toimijoiden ja toimintojen keskeinen koordinointi on heikkoa. Tämän seurauksena syntyy väliinpuotoajia.

Suomeen on luotava maanlaajuinen palveluiden verkko yhden luukun periaatetta noudattaen. Erityisesti pienempien kaupunkien tilaan on kiinnitettävä erityistä huomiota. Neuvontapisteisiin tarvittaisiin välttämättä monikulttuurista henkilöstöä. Neuvontapisteisiin tulisi rekrytoida maassa jo olevien maahanmuuttajataustaisten henkilöiden joukosta virkailijoita palvelemaan tänne tulleita tai tuloharkintaa tekeviä kolmansien maiden kansalaisia.

Toimenpide-ehdotus:

Luodaan neuvontapisteiden verkko ainakin kuutosten alueelle, eli Espoo, Helsinki, Oulu, Tampere, Turku ja Vantaa, sekä kaupunkeihin joissa on erityisen paljon maahanmuuttajia.

Monikielinen infopankki

Helsingin kaupungin ja Euroopan sosiaalirahaston projektina toteutettu Infopankki (www.infopankki.fi) on hyvä esimerkki toimivasta maahanmuuttajille suunnatusta tiedotuksesta. Valtakunnalliseksi palveluksi laajentunut Infopankki toimii tällä hetkellä 13 eri kielellä (suomi, ruotsi, englanti, viro, ranska, venäjä, somali, serbokroatia, turkki, espanja, arabia, persia ja kiina).

Verkkopalvelu tarjoaa kattavasti tietoa selkokielellä lupa-asioista, palveluista ja mahdollisuuksista Suomessa. Käyttäjälähtöisen verkkopalvelun sivuilla on kattavasti perustietoa eri elämänalueilta sekä runsaasti linkkejä viranomaisten ja järjestöjen internetsivuille. Paikallistietoa sivuilla on Helsingistä, Kuopiosta, Rovaniemeltä, Turusta, Tampereelta sekä Kainuun maakunnasta.

Infopankin rahoituksesta vastaavat nykyään työministeriö, opetusministeriö sekä mukana olevat kaupungit. Verkkopalvelun yleisten tietojen päivittämisestä vastaa sen Helsingin toimitus. Kunkin kaupungin toimitus vastaa omista paikallistiedoistaan. Infopankin kehittämisen tukena ovat toimituskunnat, joiden toimintaan osallistuvat hyvin monet viranomaiset ja järjestöt.

Lähteet

The Economist (7.10.2006): A Survey of Talent.

Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma (19.10.2006)

Hämäläinen, Timo (2006): Kohti hyvinvoivaa ja kilpailukykyistä yhteiskuntaa. Kansallisen ennakointiverkoston näkemyksiä Suomen tulevaisuudesta, Sitran Innovaatio-ohjelma.

Jasinskaja-Lahti Inga, Liebkind Karmela & Vesala Tiina (2002): Rasismi ja syrjintä Suomessa. Maahanmuuttajien kokemuksia.

Opetusministeriö (2004): Koulutus ja tutkimus 2003 – 2008 - kehittämissuunnitelma, Opetusministeriön julkaisuja 6.

Rainio, Päivi (2003): Kuntatyö 2010 – Rekrytointiopas kunta-alalle. Suomen Kuntaliitto.

Raunio, Mika (2005): Aivovuodosta aivokiertoon. Huippuosajat talouden voimavarana. Eva raportti.

Trux, Marja-Liisa, toim. (2000): Avoimet ovet - kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä, Sitran julkaisusarja 238.

Tulevaisuusvaliokunta (2004): Välittävä, Kannustava ja Luova Suomi, Teknologian Arviointeja 18, Eduskunnan kanslian julkaisu 4/2004.

Työministeriö (2005): Maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen arviointi. Työpoliittinen tutkimus 267.

Internet-sivustot:

Citizenship and Immigration Canada: www.cic.gc.co

Infopankki: www.infopankki.fi

Opetushallitus: www.oph.fi

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus: www.stakes.fi

Tilastokeskus: www.tilastokeskus.fi

Työministeriö: www.mol.fi

Ulkomaalaisvirasto: www.uvi.fi

Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen Aasia-verkostot: www.asianet.fi

Muistiinpanoja

