

SAK

TYÖTÄ

TOISTEMME

PUOLESTA

Fiksu kotouttaminen ja hyvä työelämä

Eve Kyntäjä

17.9.2018

Tausta ja lähtökohdat

- Lähivuosina maahanmuuttajien määrä Suomessa tulee lisääntymään
 - kansainvälisen suojelun perusteella oleskeluluvan saavien määrä kasvaa.
 - työperäisten maahanmuuttajien määrä tulee lisääntymään.
- Maahanmuuttajat ja turvapaikanhakijat eivät ole yksi yhtenäinen joukko vaan heidän koulutustasonsa, osaamisensa ja kielitaitonsa vaihtelee kansainvälisistä huippuosajista luku- ja kirjoitustaidottomiin ihmisiin.
 - Kaikki eivät tiedä omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan
 - Tietämättömyys luo maaperää **ennakkoluuloille** ja väärinkäsityksille molemmin puolin.
- Maahanmuuttajien työttömyys on pitkään ollut korkeammalla tasolla kuin kantasuomalaisten.
- OECD:n tuoreen raportin mukaan kotouttaminen ei ole mennyt ihan nappiin.

KEINOVALIKOIMA

- Kotouttamisen alkuvaiheeseen panostettava
- Yhteiskunnan pelisäännöt selväksi – ulos ”kotouttamiskuplasta”!
- Kielikoulutus (laatu!)
- Koulutus, osaamisen kehittäminen
- Työvoimapolitiikka
- Neuvontapalvelut
- Perehdyttäminen työpaikalla
- Työntekijöiden oikeuksien turvaaminen ja yhdenvertainen kohtelu
- Työehtojen rikkominen estettävä - lainsäädännölliset keinot

Alkuvaiheeseen panostettava

- Maahanmuuttajien kotouttamisprosessin on oltava nopea ja tehokas, jotta maahanmuuttaja välttää jumiutumisen ”**kotouttamiskuplaan**.”
- Kuntien ja TE-toimistojen on panostettava **laadukkaaseen alkukartoitukseen**:
 - osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen
 - sekä siihen perustuvaan kotouttamissuunnitelmaan
 - ja tarkoituksenmukaiseen täydentävään koulutukseen.
- Tavoitteena tulee olla, että alkukartoitus on laadittu viimeistään kuukauden kuluttua oleskeluluvan saamisesta

Yhteiskunnan pelisäännöt tutuksi heti maahantulon jälkeen

- Kaikille maahanmuuttajille selkokiehinen paketti suomalaisen yhteiskunnan arvoista ja kulttuurista heidän omalla äidinkielellään:
 - ihmisoikeudet
 - sananvapaus
 - demokratia
 - naisten ja miesten vähinen tasa-arvo
 - työelämän oikeudet ja velvollisuudet

Perustietopaketti

- on luovutettava kaikille Suomeen muuttaville oleskelulupapäätöksen tai oleskelulupaoikeuden rekisteröinnin yhteydessä
- sen sisältö on käytävä läpi huolellisesti kotouttamiskoulutuksessa tai työpaikalla luottamushenkilön kanssa.
- Yhä monikulttuurisemmaksi muuttuva yhteiskunta edellyttää avoimuutta, sopeutumista, uuden oppimista ja omaksumista.
- Tietämättömyys luo maaperää **ennakkoluuloille ja väärinkäsityksille molemmiin puolin.**

Maahanmuuttajat nykyistä sujuvammin työelämään

- Työelämälähtöisyyttä tulee edistää tarjoamalla **räätälöityä koulutusta** niin maahanmuuttajien yksilöllisten kuin työnantajien tarpeiden mukaan.
- Kieli- ja muu kotouttamiskoulutus **kannattaa** mahdollisuuksien mukaan **yhdistää työssä tapahtuvaan oppimiseen** - näin maahanmuuttajat saavat **luonnollisen kosketuksen suomalaiseen työelämään ja tapakulttuuriin sekä kieliympäristöön**

Kielikoulutusta kaikille maahanmuuttajille

- Kotouttamissuunnitelman mukaista kielikoulutusta on tarjottava myös osa-aikaisesti ja iltaisin, jotta myös **töissä käyvillä maahanmuuttajilla** on mahdollista osallistua kielikoulutukseen.
- Kielikoulutusta on järjestettävä myös **työpaikoilla ja työajalla**.
- Työnantajan tulisi kustantaa ja järjestää ulkomaisen työntekijänsä kielikoulutus, mikäli työntekijä rekrytoidaan suoraan kolmansista maista työnantajien tarpeisiin.

Työvoimapolitiikka - ehdotuksia

- Korotetun palkkatuen tai kotouttamissetelin myöntäminen työnantajalle, joka palkkaa maahanmuuttajan.
- Ennen korotettua palkkatukijaksoa voidaan toteuttaa korkeintaan 3 kuukauden työkokeilu.
- Työvoimapalveluihin tulee lisätä mahdollisuus **työhönvalmentajan tapaiseen kielicoachiin**, jonka tehtävänä on tukea maahanmuuttajan työllistymistä opettamalla ammattisanastoa työpaikalla. Kielicoach kustannetaan työllisyysmäärärahoilla 3-6 kuukaudeksi.

Perehdyttämistä ja mentorointia

- Yhä monikulttuurisemmaksi muuttuvat työyhteisöt edellyttävät kaikilta osapuolilta kohtaamisen ja viestinnän taitoja.
- Maahanmuuttajien perehdytykseen ja mentorointiin tulee panostaa, mutta myös valtaväestön tulee perehtyä moninaisuuden kohtaamiseen työpaikoilla
- Sekä ammatilliseen koulutukseen että henkilöstökoulutukseen on lisättävä kulttuurien välisen osaamisen sisältöjä.

Työperäisen maahanmuuton haasteet

- Työntekijöiden oikeuksien turvaaminen ja yhdenvertainen kohtelu
- Kansallisten työehtosopimusten ja työmarkkinajärjestelmän kunnioittaminen
- Työlupaviranomaisten tulee varmistaa, että työntekijän palkka ja muut työehdot ovat lain mukaiset (ennakkovalvonta)
- Työsuojeluviranomaisille riittävät resurssit työehtojen valvontaan (jälkivalvonta)
- Työehtojen rikkominen estettävä - lainsäädännölliset keinot puutteellisia (esim. alipalkkauksen kriminalisointi)

Hyväksikäytön estäminen ja valvonta

- Ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä esiintyy Suomessa eniten niillä aloilla, joilla on muutenkin työntekijöillä heikko asema
- nollatuntisopimukset
- pitkät alihankintaketjut
 - Tällaisia aloja ovat ravintola-, siivous-, rakennus- ja maatalousala
 - Työehtojen valvonta ei toimi tälläkään hetkellä, siihen pitää saada lisää voimavaroja

Tarvitaan laaja-alainen maahanmuuttopoliittinen ohjelma

- Suomi tarvitsee laaja-alaisen ja holistisen maahanmuuttopoliittisen ohjelman, joka ottaa huomioon mm. koulutus-, työllisyys- ja asuntopoliitiikkaan, sekä perustuu työvoimatarpeiden ennakointiin, kansantalouden tarpeisiin ja eettiseen rekrytointiin.
- Suomi tarvitsee osaavaa ja kansainvälistä työvoimaa, innovatiivisia kasvuyrittäjiä sekä huippu-osaajia, mutta ei siirtotyöläisten sosiaalista polkumyyntiä.
- Lähtökohtana tulee olla, että kotimaiseen ja ulkomaiseen työvoimaan sovelletaan samoja työehtoja Suomessa.
- Yhdenvertainen kohtelu

SAK

TYÖTÄ

TOISTEMME

PUOLESTA