



Työpajoissa valmisteltu tausta-aineisto pääministerin pyöreän pöydän keskusteluun

Sisällys

Johdanto	2
Kuinka valmistautua keskusteluun	2
Suosituks	3
Laajaa yhteistyötä vaativat toimet	3
Pitovoimastrategia	3
Paikallistason toimet	3
Toimet, jotka edistävät yhdenvertaista polkua työelämään	3
Koulutus ja kasvatus, harjoittelupaikat	3
Rekrytointi yhdenvertaiseksi ja lainsäädännön selkiytystarve	4
Kielikoulutukseen uusia muotoja	5
Verkostoihin mukaan ja vuorovaikutukselle mahdollisuuksia	5
Kansainvälisiin korkeakouluopiskelijoihin huomio	5
Toimet, jotka parantavat työelämässä olemista	6
Monimuotoisuuden edistäminen ja yhdenvertaisuussuunnittelu	6
Työluvut ja uudet työn muodot	7



Johdanto

Lämpimästi tervetuloa pääministerin pyöreän pöydän keskusteluun liittyen yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden edistämiseen suomalaisessa työelämässä.

Tästä tausta-aineistosta saatte evästystä siihen, kuinka voitte valmistautua maanantain keskusteluun etukäteen. Pyöreän pöydän keskustelun pohjana toimii 25 tässä tausta-aineistossa kuvattua suositusta. Nämä suositukset laadittiin kolmessa, pyöreän pöydän keskustelua valmisteleivassa työpajassa, jotka järjestettiin helmi-maaliskuun vaihteessa. Mukana niitä muotoilemassa oli noin 60 asiantuntijaa, jotka edustavat erilaisia työelämä- ja elinkeinopolitiikassa vaikuttavia tai etnisten vähemmistöjen parissa toimivia järjestöjä ja julkishallintoa.

Työpajoissa käsiteltiin kolmea teemaa: työelämään pääsyä, työelämässä oloa sekä työelämän suhdetta muuhun arkeen. Näitä teemoja käsiteltiin nykyhetken, historian ja erityisesti tulevaisuuden kautta. Tarkastelussa oli toisaalta se, mikä on ollut ja on toimivaa (ja mitä on tarpeen vahvistaa) ja toisaalta se, mikä on estänyt ja estää yhdenvertaisuuden toteutumista (eli mitä tulee muuttaa). Yleisimmät ja poikkileikkaavat löydökset muotoiltiin yhdessä asiantuntijoiden kesken näiksi suosituksiksi.

Työpajoissa tuli selkeästi näkyviin se, että alan asiantuntijoiden mielestä etniset vähemmistöt kokevat ongelmia koulutuksessa ja työelämässä - ja niihin pääsemisessä. Yhdenvertaisia mahdollisuuksia työelämään pääsyssä ja työelämässä tulisi kuitenkin tarkastella myös muiden ryhmien tai syrjäntäperusteiden kuten romanien, saamelaisten, vammaisten henkilöiden ja seksuaali- ja sukupuoli vähemmistöjen sekä eri ikäisten näkökulmasta. Työpajoissa päättäjiltä kaivattiin ratkaisukeskeistä puhetapaa ja asennetta: ensinnäkin sitä, että ongelmien olemassaolo tunnustetaan ja tunnustetaan, eikä niitä vähätellä, ja toiseksi sitä, että niihin tartutaan yhdessä - ja että tätä yhteistyöhaluista asennetta heijastettaisiin viestinnässä.

Kuinka valmistautua keskusteluun

Toivoisimme, että pyöreän pöydän keskustelua varten kävisitte läpi jo etukäteen nämä 25 suositusta. Tarkoitus on arvioida niitä omien organisaatioiden sekä yhteistyön näkökulmasta: Mitkä suosituksista tunnistatte tärkeäksi? Mitkä voisivat olla sellaisia, joiden toteuttamisessa te ja organisaationne voisi olla mukana? Mikä auttaisi teitä ja edustamaanne organisaatiota toteuttamaan niitä? Mikä estää teitä ja edustamaanne organisaatiota toteuttamasta niitä? Haluamme saada aikaan rehellisen ja avoimen keskustelun käsillä olevista haasteista ja mahdollisuuksista.



Suosituksset

Laajaa yhteistyötä vaativat toimet

Pitovoimastrategia

1. Suomi menettää osaajia, kun täällä koulutautuvat ihmiset eivät työllisty osaamistaan vastaaviin töihin. Ehdotamme, että Suomeen laaditaan poikkihallinnollisesti linjakas ja resursoitu pitovoimastrategia, jolla tehdään Suomesta veto- ja pitovoimainen maa toteuttaa ammatillisia unelmia ja tehdä Suomesta itselle ja perheelle koti. Useat tässä esitetyistä suosituksista voisivat lisätä Suomen pitovoimaa.
2. Tulevaisuudessa oleskelulupa tulisi saada nopeammin (vrt. ukrainalaiset), jotta kotoutuja pääsee nopeammin yhteiskunnan jäseneksi.
3. Segregaatiota tulee vähentää syrjimättömällä ja vuorovaikutuksessa kehitetyllä asumis-, koulutus-, työllisyys- ja toimeentulopolitiikalla ja palvelurakenteella.

Paikallistason toimet

On tärkeää huolehtia siitä, että konkreettisia toimia hyvien väestösuhteiden edistämiseksi tehdään siellä missä eri taustaiset ihmiset kohtaavat, eli paikallistasolla. Toimia tarvitaan vuorovaikutuksen ja verkostoihin mukaan pääsemisen mahdollistamiseksi. Tämän vuoksi ehdotetaan, että valtioneuvostosta resursoidaan paikallista toimintaa.

4. Suositamme, että otetaan käyttöön uusi, (yhä meneillään olevassa) Hyvien väestösuhteiden pilottihankkeessa kehitetty työkalu, joilla kunnat voivat kartoittaa ja edistää hyviä väestösuhteita säännöllisesti. Työkalu auttaa toteuttamaan laajaa tiedonkeruuta erikielisissä yhteisöissä, ja fasilitoimaan dialogia paikallisten päättäjien kanssa. Tarkoituksena on mahdollistaa paikallisten tarpeiden mukaisten toimien toteuttaminen.

Toimet, jotka edistävät yhdenvertaista polkua työelämään

Koulutus ja kasvatus, harjoittelupaikat

5. Koulutuksessa ja kasvatuksessa esiintyy syrjintää ja syrjivää ohjausta (esimerkiksi S2-koulutukseen ulkonäön perusteella tai matalapalkka-alalle etnisen taustan perusteella). Tämän vuoksi on tärkeää



- valvoa sitä, että kaikilla oppilaitoksilla on yhdenvertaisuussuunnitelma, joka on laadittu osallistavasti, jossa huomioidaan vuorovaikutuksen haasteet ja jota toteutetaan käytännön arjessa,
 - vahvistaa kasvattajien ja opettajien yhdenvertaisuusosaamista koulutuksessa ja työelämässä
 - muuttaa koulutuksen ja kasvatuksen henkilöstö- ja vastuurakennetta, jotta oppiaineiden ulkopuoliset ilmiöt pystytään huomioimaan kouluissa, huolehtia esimerkiksi siitä, että kouluissa on sosiaalialan ja yhteisöpedagogiikan osaamista.
 - huomioida oppiaineiden näkökulmissa, että suomalaisen koulun kohdeyleisö on hyvin monimuotoinen (ja huomioida tämä esimerkiksi historian oppikirjoissa, joista puuttuu vähemmistöjen historioiden näkökulmat)
6. Tiettyjen vähemmistöjen, esimerkiksi romanien, on ollut erittäin vaikeaa löytää harjoittelupaikkoja. Se voi viivästyttää jopa valmistumista. Mukaan tämän ongelman poistamiseksi tarvitaan elinkeinoelämää. Ehdotamme, että paikalliset yrittäjäyhteisöt solmivat paikallisten koulujen ja toisen asteen oppilaitosten kanssa kummisopimuksia, joissa määritellään TET-paikkojen/harjoittelupaikkojen määrä. Näin varmistetaan, että kaikki pääsevät aloittamaan työelämässä. Isoilla organisaatioilla voisi olla korvamerkittyjä TET-paikkoja. Tähän voisi tarjota jonkinlaisen pörkkäntötyönantajille.

Rekrytointi yhdenvertaiseksi ja lainsäädännön selkiytystarve

7. Työnantajille täytyy kehittää kannustimia rekrytoida eritaustaisia ihmisiä. Työelämässä myös kaivataan muita rohkeita esimerkkejä rohkeasta rekrytoinnista. Viranomaisten tulisi osoittaa esimerkkiä rekrytoimalla monimuotoista henkilöstöä kaikille hallinnon tasoille ja kaikki väestöryhmät huomioiden.
8. Sujuvaa suomen kielen taitoa vaaditaan työtehtäviin, joissa sitä ei välttämättä todellisuudessa tarvita. Työ on hyvä ympäristö kielitaidon kehittämiseen. Tämän takia ehdotamme, että jatkossa työpaikkailmoituksissa on:
1. määriteltävä suomen kielen taidon vaatimus eurooppalaisen taitoasteikon mukaan ja
 2. perusteltava ko. tason vaatimista tehtävien vaativuudella
9. Yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa säädetyn positiivisen erityiskohtelun mahdollisuutta ei uskalleta aina käyttää kyseisten pykälien tiukkojen soveltamisedellytysten ja/tai pykälien käsitteistön tulkinnanvaraisuuden vuoksi lain rikkomisen pelossa (rikkomuksista johtuva mainehaitta ja mahdolliset sanktiot yrityksille).

Tämän vuoksi lakeja valvovien viranomaisten tulisi antaa nykyistä huomattavasti selkeämmät ohjeistukset pykäläin lainmukaiseen soveltamiseen, tai jos tämä ei ole mahdollista, laissa tulisi säätää mahdollisuus hakea viranomaiselta ennakkoratkaisua



asiaan vastaavalla tavalla kuin verohallinnosta voi hakea nykyään ennakkoratkaisua yksittäiseen veroasiaan.

Kielikoulutukseen uusia muotoja

10. Kielikoulutus työn lomassa:

Kielitaitoa on vaikea kartuttaa ilman vuorovaikutusta ja työelämään pääsyä. Ukrainalaisten kanssa tehtävät pilotit ovat näyttäneet, että kielikoulutus työn lomassa alkeistasosta lähtien on mahdollinen. Uutena kokeiluna ehdotamme, että perustetaan sellainen kotoutumiskoulutusväylä, jossa suomen kieltä opetetaan limittäin työnteon kanssa. Alkuun henkilöt toimivat tehtävissä, jossa kielitilanteet ovat vaatimattomia ja toistuvat paljon, mutta kielitaidon karttuessa, oppijoille osoitetaan vaativampia tehtäviä. Esim. päiväkotiapulainen - lastenhoitaja - varhaiskasvatusopettaja -jatkumo kolmansissa maissa valmistuneille varhaiskasvatusopettajille. Tukimuotoina työkokeilu - palkkatuki - palkkatyö, jossa kielituki.

11. Alakohtaiset kielikurssit:

Suomen kielen taitotaso b1.1. on riittämätön asiantuntijatehtäviin. Tämän vuoksi ehdotamme, että rahoitetaan lyhyitä alakohtaisia täydennyskoulutuksia, joissa yhdistyvät oman alan suomen kielen opinnot tasolle b2.2, Suomi-spesifiset opinnot (kuten standardit, lainsäädäntö, ympäristöolosuhteet, yms) sekä ihanteellisesti harjoittelu. Näin asiantuntijoita ei kotouteta suorittavaksi työvoimaksi, vaan oman alan töihin. Vrt. Kanadan pätevyitysmalli

12. Palvelusetelit kielikoulutukseen:

Ehdotamme kielikoulutuspalvelusetelien käyttöön ottoa siten, että työssä käyvät kotoutujat voisivat valita kotoutumiskurssin, joka palvelee heitä ilta-aikaan, viikonloppuna yms. Palvelusetelit myös loisivat kielikurssimarkkinan, joka kehittäisi sisältöjen laatua nopeammin kuin julkiset ostot.

Verkostoihin mukaan ja vuorovaikutukselle mahdollisuuksia

13. Ehdotamme rahoitettavaksi alakohtaisia mentorointiohjelmia, joissa järjestäjinä ovat työnantaja-ja ammattiliitot.

14. Vahvistetaan ja resursoidaan suomalaisten ja vähemmistöryhmien kohtaamisia järjestöjen toimesta. Myös jatketaan nuorten ja päättäjien välisiä dialogeja.

Kansainvälisiin korkeakouluopiskelijoihin huomio

15. Opiskelijoiden osallistuminen kotouttamistoimiin tulee mahdollistaa.



16. Kansainväliset opiskelijat jäävät usein paikallisen hiljaisen tiedon ja verkostojen ulkopuolelle, eikä heillä ole kontakteja harjoittelu- ja työpaikkoihin. Tämän takia ehdotamme, että
- opiskelijajärjestöjä pitäisi kannustaa (mm. rahoituksen keinoin) huomioimaan kv-opiskelijoita toiminnassaan.
 - alueille tulisi luoda laajat ja monipuoliset verkostot tukemaan opiskelijoita ja oppilaitoksia opiskeluaikaisten harjoittelu-, lopputyö- ja työpaikkojen löytämisessä. Tuen tulisi jatkua myös valmistumisen jälkeen.
17. Liian suuri osa kansainvälisistä tutkinto-opiskelijoista ei työllisty valmistumisen jälkeen Suomeen. Tämän vuoksi korkeakoulut tulisi velvoitetta ja resursoida vastaamaan opiskelijoiden työelämäyhteyksien vahvistamisesta päävastuullisena tahona yhdessä liittojen, yritysten ja elinkeinoelämän kanssa. Käytännön toteutuksena on esimerkiksi työnantajille tuetut harjoittelut ja valtakunnallisesti eri korkeakouluissa tarjolla olevat lopputyömessut (opinnäytetyömessut) joissa helpotetaan opiskelijoiden ja yritysten kohtaamisia (lopputyöpaikkoja varten).
18. Kansainvälisten opiskelijoiden suomalaisen työelämän tuntemus on usein puutteellista. Tämän vuoksi korkeakoulut tulisi velvoittaa järjestämään työelämä- ja yhteiskuntaorientaatiota opintojen alkuvaiheessa. Osallistuminen olisi myös opiskelijalle pakollista.

Toimet, jotka parantavat työelämässä olemista

Monimuotoisuuden edistäminen ja yhdenvertaisuussuunnittelu

19. Yhdenvertaisuussuunnittelu tarkoittaa usein vain paperinmakuista pakollista suoritusta. Se tulisi saada eläväksi ja arjessa kaikille hyödylliseksi asiakirjaksi. Tämän vuoksi
- tulisi yhdenvertaisuussuunnittelu tehdä toiminnallisesti ja siinä tulisi huomioida vuorovaikutus ja osallisuus, jotta aihe tulisi laajasti tutuksi ja jaetuksi organisaatioissa.
 - tulisi lisätä työpaikkojen tietoisuutta syrjinnästä sekä valmiuksia käsitellä ja ratkaista monimuotoisuuskysymyksiä, mukaan lukien syrjintätapauksia. Keinoina informaatio-ohjaus sekä suunnittelumallit eri kokoisille yrityksille.
 - tulisi eri organisaatioihin tarjota yhdenvertaisuuskoulutuksia, jotka vastuuttavat konkreettisiin toimenpiteisiin kestävästi.
 - tulisi yrittäjyysvalmennukseen sisällyttää yhdenvertaisuuden ABC-kurssi.
20. Työpaikan monimuotoisuuden ja monikielisyyden varmistamiseksi tulisi työyhteisöjä valmistella etukäteen muutokseen. Yhdenvertaisuus tulisi saada mukaan operatiiviseen työhön. Sitä voisi edistää esimerkiksi mentorointimalli, jossa opitaan ja kehitetään puolin ja toisin työtapoja, osaamista ja kielitaitoa yhtenä työhön liittyvänä osaamisalueena. Tarvitaan



lisää joustavaa ja kielitietoista työkuluttuuria jossa monien kielten puhumista arvostetaan ja osataan hyödyntää.

21. Suuri osa ihmisistä työskentelee pienissä yrityksissä. Tämän vuoksi yhdenvertaisuussuunnitelmia tulisi edellyttää myös pieniltä yrityksiltä ja muilta pieniltä työnantajilta. Niiden tukemiseen ja niille räätälöityihin toimiin tulisi kohdentaa resursseja.
22. Yritysten yhdenvertaisuustyön kehittymistä ja vaikutuksia seurata tehokkaammin. Yhdenvertaisuustyön hyviä käytäntöjä tulisi jakaa yritysten välillä.
23. Yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia tulisi vahvistaa viranomaisvalmistelussa esimerkiksi yhdessä sukupuolivaikutusten arvioinnin yhteydessä.

Työluvut ja uudet työn muodot

24. Työlupasääntelyä tulisi joustavoittaa niin että se mahdollistaa työskentelyn useammilla aloilla.
25. Alustataloutta tulee kehittää tavalla, joka turvaa työntekijöiden oikeudet ja inhimillisen työelämän. Muissa maissa kehitetyistä hyvistä käytännöistä tulisi hakea oppia.