



Tasa-arvoasiain neuvottelukunta

18.11.2003

Työministeriö

PL 34  
00023 Valtioneuvosto

**Viite** Dnro TM023:00/2001

**Asia** Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan lausunto raportista "TYÖVOIMAN REKRYTOINTIMAHDOLLISUUDET EU- JA ETA-ALUEEN ULKOPUOLELTA"

Hyväksytty tasa-arvoasiain neuvottelukunnan kokouksessa 18.11.2003.

"Työvoiman rekrytointimahdollisuudet EU- ja ETA-alueen ulkopuolelta" -raportissa esitetään toimenpidelinjauksia, joilla voidaan edistää EU- ja ETA-alueen ulkopuolelta tulevien ulkomaalaisten sijoittumista suomalaiseen työelämään. Raportissa ei esitetä konkreettisia lainsäädäntömuutoksia. Sen lähtökohtana on voimassa oleva lainsäädäntö ja maahanmuuttokäytäntö. Näiden pohjalta raportissa esitetään 65 toimenpide-ehdotusta.

Jotta rekrytointimahdollisuuksia voidaan tarkastella sukupuolinäkökulmasta tulee kaikki tilastot kerätä siten, että tiedot on saatavilla naisten ja miesten osalta. Vaikka tietoja ei taulukoissa esitettäisikään erikseen naisten ja miesten osalta voisi asiaa kommentoida muutamalla lauseella. Esimerkiksi liitteessä 2 voisi tarkastella millä ammattialalla on etenkin naisia ja puoltavista ja kielteisistä työlupalausunnoista olisi voinut mainita mahdolliset eroavuudet naisten ja miesten lausunnoissa. Puoliso-sanankäyttö on raportissa ongelmallinen. Sanaa käytettäessä tulee käydä ilmi, puhutaanko naisesta vai miehestä.

Yksilöiden maahanmuuttomuuttopäätöksiin vaikuttavat erilaiset työntekijät lähtömaassa ja vetotekijät vastaanottavassa maassa. Suomessa voidaan vaikuttaa vetotekijöihin. Mielikuvilla on myös keskeinen merkitys. Minkälainen on Suomi-kuva EU- ja ETA-alueen ulkopuolella? Mika Raunion (2002) tutkimuksen mukaan keskeisinä tekijöinä pidettiin alueen turvallisuutta sekä puhdasta ja saasteetonta asuinympäristöä. Yhteydenottojen jo tapahduttua olivat tärkeitä tekijöitä virastojen ja viranomaisten ei-rasistinen imago ja asenteet ulkomaalaisia kohtaan. Maassa olon aikana keskeisiä ovat haastava ja kiinnostava työ ja keskusteleva työkuulttuuri. Neljänten tärkeiden tekijöiden ryhmään kuulu-



vat hyvin organisoidut julkiset palvelut (mm. terveydenhuolto ja liikenne) sekä puolison mahdollisuus työskennellä ja opiskella.

Raportissa todetaan, että ulkomaalaisten työntekijöiden mielikuvat Suomesta ovat enemmän kielteisiä kuin myönteisiä, lisäksi Suomi on huonosti tunnettu lähialueiden ulkopuolella ja täällä on vähän ulkomaista työvoimaa, joten maahanmuuttajien sisäiset verkostot puuttuvat. Suomen asema ulkomaisen työvoiman rekrytoimiseksi maahan onkin erityisen haastava. Myönteisten turvallisuus ja luontomielikuvien lisäksi voitaisiin korostaa naisten yhteiskunnallista asemaa Suomessa sekä huolehtia siitä, että he saavat tiedon tarjolla olevista palveluista.

Raportissa tarkastellaan laajasti maahanmuuttopolitiikan lisäksi työvoimapolitiikkaa, sosiaalipolitiikkaa, asuntopolitiikkaa ja koulutuspolitiikkaa. Nämä kaikki vaikuttavat maahanmuuttoon ja sen jälkeen maassa pysymiseen. Toimenpide-ehdotukset liittyvät kaikkiin edellä mainittuihin politiikkoihin. Niiden käytännön toteuttaminen edellyttää sektorirajat ylittävää yhteistyötä.

Raportissa tuodaan vahvasti esiin oleskelu- ja lupamenettelyn luominen entistä joustavammaksi ja tehokkaammaksi, myös perheenjäsenten osalta. Tehokkuutta ja joustavuutta tulee tarkastella myös asiakkaan näkökulmasta. Raportissa kuvataan muiden maiden käytäntöjä, joissa poliittisella päätöksenteolla on käsittelyaikoja voitu lyhentää murtoosaan aiemmasta. Toisaalta perhesiteen vaatimus oleskeluluvan saamiseksi asettaa puolisona maahan tulevan täysin riippuvaiseksi puolisoaan.

Ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointia tulee valvoa. Raportissa esitetään, että työministeriö selvittää yhteistyössä muiden asianomaisten ministeriöiden kanssa onko mahdollista sopia myös yksityisten työnvälitys- ja rekrytointiyritysten valvonnasta. Ruotsissa on viime aikoina keskusteltu paljon maassa usein vieläpä täysin virallisten työmarkkinoiden ulkopuolella työskentelevistä kotiapulaisista. Tähän asiaan tulee myös Suomessa kiinnittää huomiota. Yksi globaalin maailmantalouden seurauksia on kotiapulaisiksi kauaksikin kotimaastaan lähtevät/ lähetettävät naiset, joiden oma perhe ja lapset saattavat jäädä lähtömaahan. Äärimmillään väärin lupauksin toiseen maahan lähtevät saattavat joutua ihmiskaupan kohteeksi seksiteollisuuteen.

Ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteen ehtojen valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille, ja se tapahtuu lähinnä asiakkaan aloitteesta. Ulkomaalainen työntekijä ei kuitenkaan yleensä tiedä oikeuksiaan tai sitä, kenen puoleen hän voisi kääntyä. Siksi onkin tärkeää lisätä tiedotusta ja informaatiota työntekijän oikeuksista, erityisesti tasa-arvolaista ja suomalaisen sopimusyhteiskunnan toiminnasta. Työsuhteen ehtojen ja rekrytoinnin valvonnassa tulisi erityisesti kiinnittää huomiota moniperustaisen syrjinnän ehkäisemiseen. Ulkomaalainen työntekijä voi myös pelätä menettävänsä työpaikkansa ja samalla myös oleskelulupansa, koska lupa on usein sidottu tiettyyn työnantajaan. Tulee luoda järjes-

telmä, joka mahdollistaa työsuhteen ehtojen valvonnan myös silloin, kun työntekijä itse ei sitä halua. Työluvut tulisi myöntää alakohtaisina.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen yhteiskunnallisella tasolla on tärkeä maahanmuuttoon vaikuttava tekijä perheellisillä muuttajilla. Perheenjäsenten asema onkin nostettu raportissa esiin, mm. puolison mahdollisuus saada työlupa. Puolison koulutustaustan ja työkokemuksen selvittämiseen tulee kiinnittää jatkossa enemmän huomiota ja ohjata tarvittaessa täydennys- ja jatkokoulutukseen. Tulee parantaa mahdollisuuksia näyttötutkintojen suorittamiseen ja tutkintojen tunnustamiseen. Pitkällekin koulutettuja naisia on ohjattu siivous- ja hoitoalan perustöihin.

Myös kotona lapsia hoitaville puolisoille, käytännössä useimmiten naisille, tulee mahdollistaa orientoiva- ja kielikoulutus. Kielikoulutuksen lisäksi tarvitaan perustietoja suomalaisesta yhteiskunnasta ja sen toimintatavoista, jotta viihtyisi täällä ja olisi mahdollisuus toimia suomalaisessa yhteiskunnassa. Kotona olevan puolison kielikoulutus saattaa olla jopa ratkaiseva harkittaessa maahan jäämistä. Orientoivan ja kielikoulutuksen ajaksi tulisi myös järjestää lastenhoito. Oppimateriaalin antamiin nais- ja mieskuviin tulee kiinnittää huomiota. Lastenhoito- ja terveystalvelujen toimivuus on keskeinen tekijä. Tulkkien koulutuksessa tulee kiinnittää huomiota myös sosiaali- ja terveystalveeseen sekä vaikeiden asioiden käsittelyyn. Esimerkiksi perheväkivaltilanteet ovat suurta ammattitaitoa sekä palvelujärjestelmältä että tulkeilta vaativia tilanteita.

Työpaikoilla voidaan myös vaikuttaa perheellisen maahanmuuttajan mahdollisuuksiin sovittaa työtään ja perhettä yhteen. Kyse on työn organisoinnista. Työajat muodostuvat keskeisiksi. Erilaisissa elämäntilanteissa eläville voivat hyvinkin erilaiset järjestelyt taata tasapainon työn ja perheen välille. Keskeiseksi muodostuukin mahdollisuus ottaa myös perhetilanteet esiin työpaikalla. Tällaisen käytännön luominen työpaikalle edesauttaa kaikkia työntekijöitä viihtymään ja jaksamaan paremmin. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen huomioimisella työpaikalla on tutkimusten mukaan vaikutuksia työssä viihtyvyyteen, jaksamiseen ja työn tuottavuuteen. Sillä on myös vaikutuksia työpaikasta syntyvään kuvaan, jolloin se toimii houkutusmekanismina.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta pitää ensiarvoisen tärkeänä maahanmuuttopolitiikan sukupuolivaikutusten arviointia. Arviointi mahdollistaisi toimenpiteiden kohdentamisen siten, että ne huomioisivat käytännön vaikutukset naisten ja miesten tasa-arvoon.

Puheenjohtaja

Sirkka-Liisa Anttila

Pääsihteeri

Hannele Varsa