

Pekka Kettunen, Matti Välimäki ja Tuomas Zacheus

VARSINAIS-SUOMEN MAAHANMUUTTOSTRATEGIA 2020-LUVULLE: TAUSTA-AINEISTOT



Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia 2020-luvulle: Tausta-aineistot

**Pekka Kettunen, Matti Välimäki
ja Tuomas Zacheus**



**SIIRTOLAISUUS-
INSTITUUTTI**

Turku 2020

Julkaisuja 33, 2020
Siirtolaisuusinstituutti

Copyright © Siirtolaisuusinstituutti & kirjoittajat

Kansikuva: Meyer Turku, Pernon telakka. Kuva: JRJfin/Adobe Stock.

ISBN 978-952-7167-88-5 (nid.)
ISBN 978-952-7167-89-2 (pdf)
ISSN 2343-3507 (painettu)
ISSN 2343-3515 (verkkójulkaisu)

Painosalama Oy, Turku 2020

Tiivistelmä

Varsinais-Suomen maakunnan yhteistyöryhmä (MYR) hyväksyi kokouksessaan 15.10.2018 Varsinais-Suomen Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (Varsinais-Suomen ELY-keskus) esityksen uuden maakunnallisen maahanmuuttostrategian laadinnasta osana maakuntauudistuksen valmistelua. Painopisteiksi strategiaan määritettiin maahanmuutto- ja kotouttamistyön linjaaminen, varautuminen kasvavaan työvoiman rekrytointiin ulkomailta sekä maakunnassa asuvien maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllistymisen edistäminen. Siirtolaisuusinstituutti on vastannut vuoden 2019 aikana hankkeen käytännön toteutuksesta tehden yhteistyötä lukuisten eri tahojen kanssa. Varsinais-Suomen ELY-keskus, TE-palvelut ja MYR ovat koordinoineet hanketta. Tässä raportissa kuvataan Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia 2020-luvulle -hankkeessa kerättyjen tausta-aineistojen kerääminen ja analyysi strategiadokumenttia yksityiskohtaisemmin. Varsinainen maahanmuuttostrategia julkaistaan vuoden 2020 aikana erillisenä dokumenttina.

Hankkeen kantavana näkökulmana on osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen Varsinais-Suomessa, ja keskittyminen maahanmuuton ja kotouttamistoimien osuuteen tässä tavoitteessa. Hankkeella on ollut kaksi keskeistä toiminnallista päämäärää. Ensinnäkin laatia ohjelma: "Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia 2020-luvulle", ja toiseksi ottaa mukaan valmisteluun ja tätä kautta pyrkiä sitouttamaan maakunnan eri toimijoita yhteisiin päämääriin, jotka kirjataan osaksi maahanmuuttostrategiaa. Näistä ensimmäinen on edellyttänyt toista, eli hanke alkoi kesällä ja syksyllä 2019 yhteisten tavoitteiden määrittelyllä osallistavana haastattelu-, keskustelu- ja tiedonkeruuprosessina, jonka aikana koottiin aineisto ja kehittämisajatukset käsillä olevaa raporttia sekä lopullista maahanmuuttostrategiaa varten. Lisäksi tiedonkeruuvaiheen aikana kerättiin tilasto- ja ennustetietoa Varsinais-Suomen työllisyydestä ja ulkomaalaistaustaisesta väestöstä sekä toteutettiin kysely varsinaisuomalaisille yrityksille ja kuntien maahanmuuttajapalveluille. Selvityshanke on siis koostunut kahdesta kokonaisuudesta:

1. Osallistava keskusteluprosessi

- *Haastattelut ja keskustelutilaisuudet, joissa eri varsinaissuomalaiset sidosryhmät voivat pohtia yhdessä ulkomaalaistaustaisen väestön työllistymisen ja asettautumisen tämän päivän ja tulevaisuuden kysymyksiä ja ratkaisuja.*
- *Haastatteluiden ja keskustelutilaisuuksien kautta saadaan aikaan yhteinen näkemys toivottavasta kehityksestä ja toimista tavoitteiden saavuttamiseksi.*
- *Prosessi lisää yhteisymmärrystä, ja mahdollisesti myös yhteistyötä eri toimijoiden välillä.*

2. Kirjalliset tuotokset

- *Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia 2020-luvulle.*
- *Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia 2020-luvulle: Tausta-aineistot.*

Sisällysluettelo

Tiivistelmä	3
Kartat, kuvat ja taulukot	7
Kirjoittajat.....	9
Varsinais-Suomen seutukunnat ja kunnat	11
1. Varsinais-Suomen nykytilanteen ja maahanmuuttostrategian taustaa.....	13
– <i>Pekka Kettunen, Otto Kanervo, Juha Pusila, Päivi Ruotsala ja Matti Välimäki</i>	
1.1. Suomi ja muuttoliikkeiden eurooppalaiset ja globaalit trendit (Matti Välimäki)	14
1.2. Varsinais-Suomen taloustilanne 2020-luvulle tultaessa (Otto Kanervo).....	17
1.3. Maahanmuuttajien kotoutumista tukevat palvelut alueella (Päivi Ruotsala).....	23
1.4. Työllisyyskehitys ja ulkomaan kansalaisten osuus (Juha Pusila)	26
1.5. Hankkeen tausta-selvitykset ja toteutus (Matti Välimäki ja Pekka Kettunen).....	28
2. Tilastokatsaus: Varsinais-Suomen väestö, maahanmuuttajat ja työllisyys	31
– <i>Tuomas Zacheus</i>	
2.1. Väestö ikäänny ja syntyvyys laskee.....	31
2.2. Varsinais-Suomessa ja Pirkanmaalla hieman erilaiset ulkomaalaisväestöt.....	38
2.3. Varsinais-Suomessa tarvitaan tekijöitä työlle	45
2.4. Yhteenvedo ja johtopäätökset tilasto-osuudesta: Riippuvuus suurista työnantajista näkyy tilastoissa.....	53
3. Seutukuntahaastattelut: Varsinais-Suomen alueiden samanlaiset ja erilaiset haasteet	57
– <i>Matti Välimäki</i>	
3.1. Seutukuntien vetovoimaisuuden osatekijät	58
3.2. Työnantajien rekrytoinnin keinot ja haasteet.....	60
3.3. Tyypillisimmät kansalaisuudet ja rekrytoivat alat.....	64
3.4. Kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen ja asettautuminen	66
3.5. Kielikysymykset työelämässä	68
3.6. Syrjintä	70
4. Yrittäjäkysely: Varsinais-Suomen yrittäjien kokemukset ja käsitykset ulkomaisesta työvoimasta	73
– <i>Tuomas Zacheus</i>	
4.1. Taustamuuttajat ja aineiston edustavuus.....	74
4.2. Maatalousyrittäjät ovat riippuvaisia ulkomaisesta työvoimasta	77

4.3. Työllistämisen tukimuodot tunnetaan huonosti – Omat verkostot tärkeitä rekrytoinnissa.....	79
4.4. Työvoiman saatavuus ja byrokraattiset tekijät ovat merkittävimpiä työllistämisen esteitä.....	83
4.5. Kotimaisten kielten taito koetaan yrityksissä tärkeäksi.....	86
4.6. Kokemukset ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä ovat pääsääntöisesti hyviä.....	89
4.7. Yrittäjät uskovat Varsinais-Suomen tulevaisuuteen.....	92
4.8. Yhteenveto ja johtopäätökset yrityskyselystä.....	96
5. Kuntakysely.....	99
– <i>Pekka Kettunen</i>	
5.1. Jakaako kunta tietoa muilla kuin kotimaisilla kielillä?	99
5.2. Henkilöstön valmiudet	100
5.3. Lapset ja nuoret.....	101
5.4. Järjestöjen kanssa tehtävä yhteistyö.....	101
5.5. Miten voisitte parantaa kunnan mahdollisuuksia vastata tarpeisiin.....	102
6. Valtion aluehallintoviranomaisten haastattelut.....	105
– <i>Pekka Kettunen</i>	
7. Maahanmuuttajayhdistysten ja neuvontapalveluiden haastattelut: Ohjauspalveluissa ja verkostoissa olisi hyödynnettävää – syrjintä ongelma..	107
– <i>Matti Välimäki ja Pekka Kettunen</i>	
8. Oppilaitoshaastattelut: Työllistämisen ja asettautumisen aineksia ja projektiluontoisuutta.....	109
– <i>Matti Välimäki ja Pekka Kettunen</i>	
8.1. Koulutustarjonnan markkinointi ulkomailla.....	109
8.2. Yliopistojen yhteistyö työnantajien kanssa ja opiskelijapalvelut	110
8.3. Kansainvälisten opiskelijoiden suomen kielen oppiminen	111
Lähteet	113
Liitteet.....	117
Liite 1. Vieraskielisen väestön koulutusrakenne vuonna 2017 Varsinais-Suomessa ja Pirkanmaalla.....	117
Liite 2. Hankkeessa haastatellut henkilöt.....	118
Liite 3. Keskustelutilaisuudet, joissa on käsitelty Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategiaa vuonna 2019.....	120
Liite 4. Yrityskyselylomake.....	121
Liite 5. Kuntakyselylomake.....	128
Liite 6. Seutukuntahaastatteluiden teemarunko.....	129
Liite 7. Valtion aluehallintoviranomaisten teemahaastattelurunko.....	131
Liite 8. Oppilaitosten edustajien teemahaastattelurunko	132

Kartat, kuviot ja taulukot

Kartat

1. Varsinais-Suomen 5 seutukuntaa ja 27 kuntaa.....11

Kuviot

1. Työllisyysasteen trendikehitys Varsinais-Suomessa 2009-2019 18
2. Yritysten liikevaihdon trendikehitys seutukunnittain Varsinais-Suomessa 18
3. Työllisten määrän indeksi kansalaisuuden/passin mukaan vuonna 2018, kun määrä vuonna 2007=100..... 27
4. Väestön ikärakenteen kehitys Suomessa 2000-luvulla sekä sen ennuste..... 32
5. Ulkomaalaistaustaisten osuus (%) väestöstä vuosina 2000–2018..... 33
6. Suomalais- ja ulkomaalaistaustaisten ikärakenne vuonna 2018..... 34
7. Kuntien välinen nettomuutto vuosina 2000–2017..... 35
8. Kokonaishedelmällisyysluku vuosina 2000–2018..... 36
9. Väestöllinen huoltosuhde 2000-luvulla sekä sen ennuste..... 37
10. Taloudellinen huoltosuhde vuosina 2000–2017..... 38
11. Eräiltä alueilta ja maista kotoisin olevien osuus ulkomaalaistaustaisista (%) Varsinais-Suomessa, Pirkanmaalla ja koko maassa vuonna 2017..... 40
12. Työllisyys- ja työttömyysasteet (%) Varsinais-Suomessa ja Pirkanmaalla 2010-luvulla..... 42
13. Ulkomaalaisten työttömien työnhakijoiden osuus (%) ulkomaalaisesta työvoimasta 2009–2019 43
14. Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden suorittamien tutkintojen prosenttiosuus kaikista tutkinnoista Varsinais-Suomessa, Pirkanmaalla ja koko maassa vuosina 2010–2017 44
15. Väestöllinen huoltosuhde 2000-luvulla Varsinais-Suomen seutukunnissa sekä sen ennuste 45
16. Työttömien työnhakijoiden osuus (%) työvoimasta Varsinais-Suomen seutukunnissa vuosina 2010–2019..... 46
17. Ulkomaalaisten työttömien työnhakijoiden osuus (%) ulkomaalaisesta työvoimasta Varsinais-Suomen seutukunnissa vuosina 2010–2019 47
18. Ulkomaalaistaustaisten osuus (%) kokonaisväestöstä Varsinais-Suomen seutukunnissa 2000-luvulla..... 49
19. Eri tausta-alueiden osuus (%) ulkomaalaistaustaisista Varsinais-Suomen seutukunnissa 2000, 2008 ja 2017.....51

20.	Yrityksen toimipaikka.....	76
21.	Yrityksessä tyypillisimmin vaadittava koulutus.....	76
22.	Yritysten arvio päätoimialoitain ulkomaalaistaustaisen henkilöstön määrästä suhteessa suomalaistaustaisiin.....	77
23.	Yritysten mielipide toimialoitain ja ulkomaalaistaustaisen henkilöstön määrän mukaan väittämään "Jos yhteiskunnalta saatava tuki palkkauskuluihin paranisi, olisiko yrityksessänne töitä, joita voitaisiin räätälöidä ulkomaalaistaustaiselle työntekijälle sopivaksi?".....	79
24.	Eräiden työllistämisen tukimuotojen tuntemus ja käyttö.....	80
25.	Yritysten käsitys toimialoitain ja ulkomaalaistaustaisen henkilöstön määrän mukaan siitä, onko heillä aikomusta rekrytoida ulkomaista työvoimaa seuraavan kolmen vuoden aikana.....	81
26.	Yritysten käyttämät keinot henkilöstön palkkaamiseen.....	82
27.	Työllistämisen merkittävimmät esteet.....	84
28.	Eräiden byrokraattisten tekijöiden haittaavuus ulkomaisen työvoiman palkkaamisessa päätoimialoitain.....	85
29.	Suomen / ruotsin kielen taidon merkitys työvoimatarpeen täyttämiseksi ulkomaalaistaustaisten henkilöstön määrän, yrityksen koon ja päätoimialan perusteella.....	87
30.	Uusien työntekijöiden työhön perehdytyksen yleisyys.....	89
31.	Tiedon ymmärrettävyys keskimäärin vieraskielisille työntekijöille ulkomaalaistaustaisten määrän, yrityksen koon ja päätoimialan mukaan.....	90
32.	Kokemukset ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä keskimäärin ulkomaalaistaustaisten määrän, yrityksen koon ja päätoimialan mukaan.....	91
33.	Käsitys siitä, millaisena yrittäjät näkevät Varsinais-Suomen vetovoimaisuuden osaajista kilpailtaessa nyt ja kymmenen vuoden kuluttua päätoimialan perusteella.....	92
34.	Käsitys siitä, millaisena yrittäjät näkevät Varsinais-Suomen vetovoimaisuuden osaajista kilpailtaessa nyt ja kymmenen vuoden kuluttua ulkomaalaistaustaisen henkilöstön määrän ja yrityksen koon perusteella.....	93
35.	Käsitys siitä, kuinka paljon yrittäjät näkevät ulkomaista työvoimaa tarvittavan nyt ja kymmenen vuoden kuluttua päätoimialan perusteella.....	94
36.	Käsitys siitä, kuinka paljon yrittäjät näkevät ulkomaista työvoimaa tarvittavan nyt ja kymmenen vuoden kuluttua ulkomaalaistaustaisen henkilöstön määrän ja yrityksen koon perusteella.....	95

Taulukot

1.	Vuosittainen maahanmuutto, nettomaahanmuutto ja kokonaisnettomuutto (lukumäärä) Varsinais-Suomen seutukuntiin vuosina 2000–2017.....	48
2.	Ulkomaalaistaustaisten prosentuaalinen jakautuminen Varsinais-Suomen seutukuntiin taustamaanosan perusteella vuosina 2000 ja 2017.....	50
3.	Suurimmat ulkomailla syntyneiden ryhmät eräissä Varsinais-Suomen kunnissa (lukumäärä ja prosenttiosuus ulkomailla syntyneistä).....	53
4.	Aineiston edustavuus yrityksen päätoimialan mukaan.....	74
5.	Aineiston edustavuus yrityksen koon mukaan.....	75

Kirjoittajat

Otto Kanervo, VTT, on tietopalveluasiantuntija Varsinais-Suomen liitossa. Kanervo työskentelee parhaillaan maakunnallisen ennakointimallin sekä talous- ja työmarkkina-tilastointiin liittyvän tietopohjan kehittämistehtävissä.

Pekka Kettunen, VTT, on erikoistutkija Siirtolaisuusinstituutissa. Kettunen on tutkinut julkisten palvelujen organisointia, toimeenpanoa ja arviointia sekä viime vuosina kuntien maahanmuuttopalveluita.

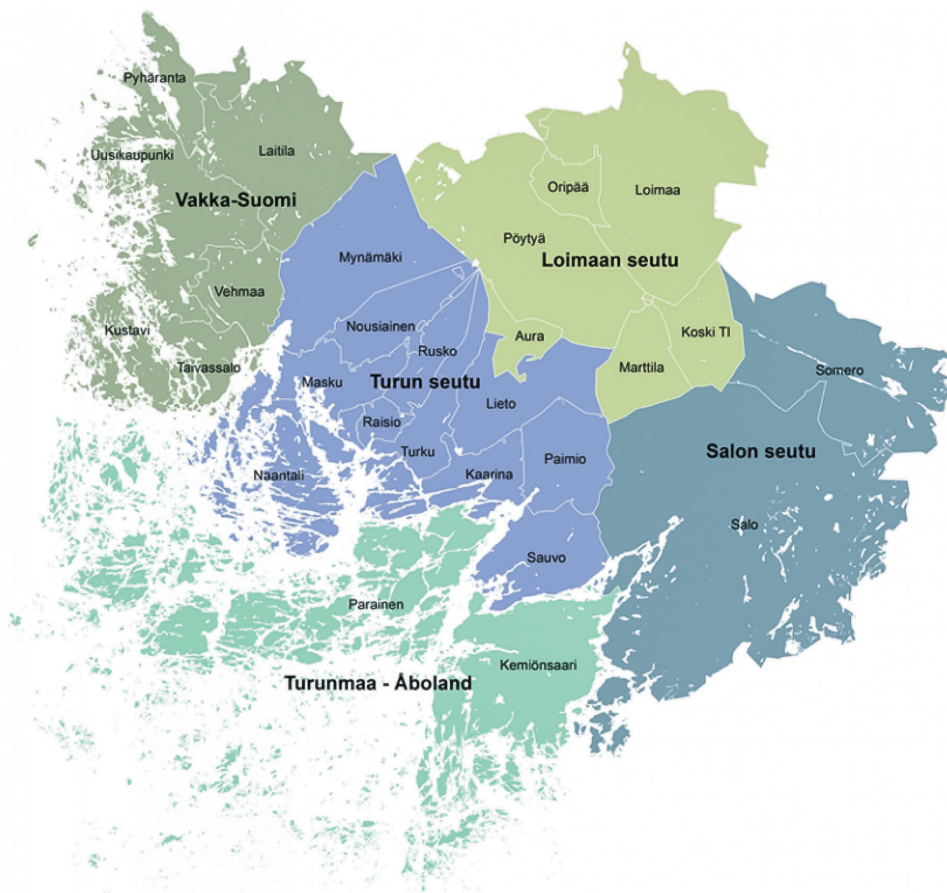
Juha Pusila, VTM, on työmarkkina-analyttikko Varsinais-Suomen ELY-keskuksessa. Pusila analysoi, seuraa ja ennakoi alueellista muutosta erityisesti työllisyyden ja osaamisen näkökulmasta.

Päivi Ruotsala, FM, on aluekoordinaattori valtakunnallisessa Kotona Suomessa -hankkeessa ELY-keskuksessa. Ruotsala toimii Satakunnan ja Varsinais-Suomen alueilla ja hänen tehtäviinsä kuuluvat mm. kotoutumisen ammattilaisten osaamisen kehittäminen, verkostotyö, kotoutumistyön hyvien käytäntöjen levittäminen ja konsultaatio.

Matti Välimäki, VTT, on tutkija Siirtolaisuusinstituutissa ja Turun yliopiston Eduskuntatutkimuksen keskuksessa. Välimäen asiantuntijuusalueita ovat maahanmuuttopolitiikan, -keskustelun ja -lainsäädännön kehitys.

Tuomas Zacheus, KT, on kasvatustieteen dosentti, erityisalana maahanmuuttajien kotoutuminen ja koulutuspolut.

Varsinais-Suomen seutukunnat ja kunnat



Kartta 1. Varsinais-Suomen 5 seutukuntaa ja 27 kuntaa. Lähde: Varsinais-Suomen liitto <https://www.varsinais-suomi.fi/fi/tietopankki/kartat>, katsottu 15.8.2019.

Loimaan seutukunta — Aura, Koski, Loimaa, Marttila, Oripää ja Pöytyä

Salon seutukunta — Salo ja Somero

Turun seutukunta — Kaarina, Lieto Masku, Mynämäki, Naantali, Nousiainen, Paimio, Raisio, Rusko, Sauvo ja Turku

Turunmaan (Åboland) seutukunta — Kemiönsaari ja Parainen

Vakka-Suomen seutukunta— Kustavi, Laitila, Pyhärinta, Taivassalo, Uusikaupunki ja Vehmaa

1. Varsinais-Suomen nykytilanteen ja maahanmuuttostrategian taustaa

Pekka Kettunen, Otto Kanervo, Juha Pusila,
Päivi Ruotsala ja Matti Välimäki

Varsinais-Suomen maakunnan yhteistyöryhmä (MYR) hyväksyi kokouksessaan 15.10.2018 Varsinais-Suomen Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (ELY-keskus) esityksen uuden maakunnallisen maahanmuuttostrategian laadinnasta. Painopisteiksi strategiaan määritettiin maahanmuutto- ja kotouttamistyön linjaaminen, varautuminen kasvavaan työvoiman rekrytointiin ulkomailta sekä maakunnassa asuvien maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllistymisen edistäminen. Siirtolaisuusinstituutti vastasi vuoden 2019 maaliskuusta joulukuuhun hankkeen käytännön toteutuksesta tehden yhteistyötä luokusten eri tahojen kanssa. Varsinais-Suomen ELY-keskus, TE-palvelut ja MYR ovat kordinoineet hanketta. Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia 2020-luvulle -hanke on luonteeltaan selvitys- ja kehityshanke. Tässä raportissa kuvataan hankkeen tausta-aineistojen kerääminen ja analyysi strategiadokumenttia yksityiskohtaisemmin. Varsinainen maahanmuuttostrategia julkaistaan vuoden 2020 keväällä erillisenä dokumenttina.

Lähtökohtana maahanmuuttostrategiahankkeessa on ollut määrittää 2020-luvun keinoja, joilla voitaisiin tukea maakunnan eri osissa toimivien työnantajien työvoiman tarpeisiin vastaamista, eri alueiden elinvoimaisuutta ja ulkomaalaistaustaisten henkilöiden asettautumista työelämään ja asuinkuntiinsa. Tavoitteena on ollut luoda suuntaviivoja maakunnan yhteisille toimintaperiaatteille ja tavoitteille koskien alueella asuvien ulkomaalaistaustaisten ihmisten ja alueelle ulkomailta rekrytoitavien henkilöiden työllistymistä ja asettautumista.

Hanke nojaa Lain kotoutumisen edistämisestä (L 2010/1386) edellytykseen siitä, että maahanmuuttajien tarpeet tulee ottaa huomioon yhteiskunnan palveluita suunniteltaessa, Varsinais-Suomen maakuntaohjelman (Varsinais-Suomen liitto 2017) tavoitteisiin maahanmuuttajien työllistymisen esteiden vähentämisestä ja kuntien elinvoimapolitiikan kehittämisestä maahanmuuttajien kotouttamisen edistämiseksi sekä hallitusohjelman (Valtioneuvosto 2019) kirjauksiin työperäisen maahanmuuton

helpottamisesta sekä ulkomaalaistaustaisten henkilöiden kotoutumiseen ja työllistymiseen panostamisesta. Hankkeen aikana on kuultu lukuisia maakunnan eri osissa toimivia julkisen sektorin, elinkeinoelämän ja kolmannen sektorin edustajia.

Maahanmuuttostrategiassa määritetään Varsinais-Suomen seutukuntien tarpeet ja niihin vastaamisen toimenpiteet suhteessa 2020-luvun muuttuneeseen tilanteeseen, jossa erityisesti työvoiman tarve alueellisilla työmarkkinoilla on jatkanut kasvuaan ja väestöllinen huoltosuhde on heikentynyt. Koska tällä hetkellä ja tulevaisuudessa vielä suuremmissa määrin tarvitaan maassa jo asuvien ihmisten työpanoksen lisäksi, ulkomailta rekrytoitavien ihmisten, sekä jo maassa asuvien ulkomaalaisten työpanosta, näiden ryhmien työllistymisen edistämisen keinot ovat selvityksen keskeinen teema. Vaikka Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia 2020-luvulle koskee ensi sijassa maahanmuuttoa, hankkeessa otetaan huomioon sekä kansainvälinen muuttoliike (maahan- ja maastamuutto) että Suomen sisäinen alueellinen liikkuvuus.

Varsinaisessa maahanmuuttostrategiassa annetaan toimenpide-ehdotuksia maahanmuuttajien työllistymistä ja asettautumista tukeviin kotouttamisen palveluihin ja hyvien väestösuhteiden tukemiseen. Maahanmuuttostrategiassa tiedostetaan sekä eri maahanmuuttajaryhmien, että yksilöiden tarpeiden, osaamisen ja tavoitteiden moninaisuus, että tarve kehittää asettautumispalveluita ja -ympäristöjä niin että edistetään eri syistä muuttavien, ja erilaisia tarpeita, osaamista ja tavoitteita omaavien ihmisten pysyväisluonteista, ja mielekkääseen elämään perustuvaa asettumista Varsinais-Suomeen. Ajatuksena itse strategian taustalla on, että kukin Varsinais-Suomen yritys, kunta ja kaupunki voi valita ehdotetuista toimintalinjoista omiin vahvuuksiinsa ja tarpeisiinsa soveltuvia ratkaisuja.

Tässä raportissa ja maahanmuuttostrategiassa hyödynnetään muilla Suomen alueilla saatuja kokemuksia maahanmuuttajien työllistymisestä, kansainvälisestä rekrytoinnista ja alueellisen elinvoimaisuuden vahvistamisesta. Lisäksi strategiassa hyödynnetään Euroopassa, ja etenkin Pohjoismaissa toteutettujen, onnistuneiden alueellisten ja paikallisten käytäntöjen oppeja varsinaissuomalaisen muuttoliike-, työllisyys- ja väestöpolitiikan suunnittelun tukemisessa (esim. OECD 2018b; OECD 2019a). Maahanmuuttostrategian valmistelutyössä on lisäksi hyödynnetty aiempaa, vuonna 2007 julkaistua, *Monikulttuurinen Varsinais-Suomi: Varsinais-Suomen maahanmuuttoliittinen ohjelma vuoteen 2015* -ohjelmaa (Työvoima- ja elinkeinokeskus 2007), ja *Kansainvälinen Itä-Suomi: Itä-Suomen maahanmuuttostrategia 2017* -ohjelmaa (Mattsson & Kivilä 2012).

1.1. Suomi ja muuttoliikkeiden eurooppalaiset ja globaalit trendit (Matti Välimäki)

Suomen ulkomailta syntyneen väestön osuus oli vielä vuonna 1990 noin 1 prosentti koko väestöstä, mutta viimeisen 25 vuoden aikana määrä on kasvanut noin 6,8 pro-

sentin vuositahdilla. Vuonna 2018 maassa asuvien ulkomailla syntyneiden määrä oli jo lähellä 7 prosenttia. Tästä huolimatta ulkomailla syntyneen väestön määrä on edelleen yksi OECD-maiden alhaisimmista. (OECD 2018a.) Suurin osa Suomeen muuttavista ihmisistä hakee ja saa oleskeluluvan joko työn tai perhesiteen perusteella. Myös opiskelun perusteella myönnettävät oleskeluluvat muodostavat merkittävän osuuden kaikista Maahanmuuttoviraston myöntämistä oleskeluluvista. (Sisäministeriö 2019.)

Vuonna 2018 ensimmäisiä oleskelulupahakemuksia työn perusteella tehtiin 10 805 (2017: 8 650). Työn perusteella oleskelulupa myönnettiin 7 687 hakijalle (2017: 6 751). Tämän lisäksi kausityötodistuksia myönnettiin 6 916 henkilölle. Perheenjäsenten oleskelulupia myönnettiin 9 009 henkilölle ja opiskelun perusteella luvan sai 5 202 henkilöä. EU-kansalaisten rekisteröintejä oli vuonna 2018 yhteensä 8 749 kappaletta. Vuosien 2015 ja 2016 aikana Suomi koki huomattavan turvapaikanhakijoiden määrän kasvun monien EU-maiden tapaan, mutta tämän jälkeen turvapaikanhakijamäärät ovat laskeneet näitä vuosia edeltäneelle tasolle muutamaan tuhanteen vuosittaiseen hakijaan. Vuonna 2018 Suomen kansalaisuuden sai 9 610 ulkomaan kansalaista. (Sisäministeriö 2019.)

Tällä hetkellä Suomea ja monia OECD-maita koskevat monella tapaa samanlaiset hitaan väestönkasvun, maan sisäisten ja kansainvälisten muuttoliikkeiden sekä kauptungistumisen haasteet. Lisäksi väestöllisen ja taloudellisen huoltosuhteen heikentyminen, sekä työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamattomuus vaivaavat tiettyjä alueita ja aloja. Samat trendit, jotka ovat näkyviä kansallisella tasolla, ovat olemassa myös alueellisesti – myös Varsinais-Suomessa. Ennusteiden mukaan seuraavien kehityskulkujen merkitys tulee säilyttämään merkityksensä myös 2020-luvulla Suomessa monien OECD- ja EU-maiden tapaan: Aivovuotoa tapahtuu ulkomaille, väestönkasvu perustuu etenkin maahanmuuttoon, väestö keskittyy kasvu- ja alueellisiin keskuksiin ja sekä koulutetut ihmiset, että maahanmuuttajat yleisesti keskittyvät pääkaupunki-seuduille ja alueellisiin keskuskaupunkeihin. (Euroopan komissio 2017; Heleniak 2018; Juopperi 2019.)

Vaikka Suomeen ja Varsinais-Suomeen suuntautuu kansainvälistä muuttoliikettä todella monista valtioista, suurimmat ryhmät ovat yleensä lähialueilta. Muutto Pohjoismaiden välillä, sekä muuttoliike Baltian maista (erityisesti Virossa) ja Venäjältä Suomeen on yleistä. Myös muista Itä-Euroopan maista, kuten Romaniasta, Puolasta ja Ukrainasta on ollut 2000-luvulla ja 2010-luvulla etenkin kausitöihin ja tilapäisiin töihin tulijoita. Usein työt ovat löytyneet maataloudesta, rakennusalalta tai teollisuudesta. EU:n sisäisen vapaan liikkuvuuden alue edistää unionin jäsenmaiden välistä muutttoa, kun taas EU:n ulkopuolelta jäsenmaihin, kuten Suomeen suuntautuva muutto on rajoitettua. Esimerkiksi EU:n ulkopuolelta Suomeen suuntautuvaa perheenyhdistämistä koskevat perheenkokoajaa koskevat tulorajavaatimukset, ja monien alojen työntekijöitä koskeva oleskeluluvan hakuvaiheessa tehtävä saatavuusharkinta. Suomen ulkomaalaislaissa on – monien EU-maiden tapaan – kuitenkin säädetty erikseen myös esimerkiksi erityis-

asiantuntijoita ja start up -yrittäjiä koskevista oleskeluluvista, joiden tarkoituksena on helpottaa kyseisten ryhmien maahanmuuttoa riippumatta siitä, ovatko oleskelulupaa hakevat ihmiset kotoisin muista EU-jäsenmaista vai unionin ulkopuolisista maista. (Vrt. Euroopan komissio 2017.)

Varsinais-Suomen muuttoliikkeitä koskevaa nykytilannetta ja tulevaa kehitystä tulee tarkastella myös osana laajempia kansallisia kehityskulkuja. Kansallinen politiikka – niin alue-, väestö-, maahanmuutto-, elinkeino-, työllisyys- kuin sosiaalipolitiikka – asettaa raamit, joissa myös maakuntakohtaisia ratkaisuja tehdään. Lisäksi muiden Suomen alueiden muuttoliike-, kaupungistumis-, talous- ja työllisyystrendit vaikuttavat Varsinais-Suomen kehitykseen. Varsinais-Suomen kaupungit ja kunnat voivat omilla ratkaisuillaan ja keskinäisellä yhteistyöllään pyrkiä vaikuttamaan alueelliseen kehitykseen, sekä kansalliseen politiikkaan, jolla on vaikutusta myös aluetasolla. Toisaalta on syytä korostaa, että Varsinais-Suomen seutukuntien, kaupunkien ja kuntien välillä on myös taloudellista kilpailua. Julkisten toimenpiteiden suunnittelussa, jota Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia 2020 -luvulle -hanke edustaa, tulisi tiedottaa alueellisten kysymysten ja haasteiden yhtenevät piirteet, mutta myös eri alueiden haasteiden eroavaisuudet.

Varsinais-Suomi on myös osa globaaleja työmarkkinoita, joita ainakin EU-maiden osalta leimaa kilpailu EU:n ulkopuolisista oman alansa ammattilaisista. Esimerkiksi ministeriöiden ja julkisen sektorin tukemat sekä työnantajien omat rekrytointimatkat ja -verkostot voivat olla hyödyksi koulutetun työvoiman rekrytoinnissa ulkomailta. Viime vuosikymmeninä tapahtunut lukuisten Euroopan ulkopuolisten alueiden valtioiden elintason nousu sekä samanaikainen koulutusjärjestelmien kehittyminen ja väestökasvusta johtuva työikäisen väestön tarjonta esimerkiksi Etelä-, Itä- ja Kaakkois-Aasian ja Afrikan valtioissa on lisännyt EU-alueen ulkopuolella asuvien eri alojen potentiaalisten työperusteisten maahanmuuttajien määrää.

Ulkomaalaistaustaiset henkilöt kohtaavat samanlaisia haasteita työmarkkinoille pääsyn ja pysyvän asettautumisen kysymyksissä eri Pohjoismaissa. Osa maahanmuuttajista tulee työskentelemään tiettyyn pitkäaikaiseen työpaikkaan, mutta osa taas voi asua maassa vuosien ajan varmistamatta pitkäaikaista työpaikkaa tai pysyvää oleskelulupaa. Etenkin EU:n ulkopuolelta muuttaneiden, sekä naisten, nuorten ja henkilöiden, joilla on ainoastaan ensimmäisen tai toisen asteen koulutusta, voi olla vaikea löytää pitkäaikainen työpaikka pohjoismaisilta työmarkkinoilta. Pohjoismaisilla työmarkkinoilla vaaditaan usein korkeaa osaamistasoa sekä maan kielen hallitsemista. Työmarkkinoille integroitumisessa yksi tärkeä kysymys koskee työllistymiseen tähtäävän koulutuksen saatavuutta, ja sitä, että koulutus tavoittaa sen tarpeessa olevat. Sama koskee sekä maan kansalaisten, että ulkomaalaistaustaisten henkilöiden tilanteita. Esimerkiksi monen eri tasoisten kielikoulutusten, muunto-koulutusten ja aikuiskoulutusten tarjoaminen voivat ratkaista näitä haasteita. (OECD 2018a; Sánchez Gassen & Heleniak 2018.)

1.2. Varsinais-Suomen taloustilanne 2020-luvulle tultaessa (Otto Kanervo)

Varsinais-Suomen talous on kehittynyt vahvassa myötätuulessa vuoden 2015 jälkeen. Kasvun kärkialoja ovat olleet meri-, auto- ja muu teknologiateollisuus sekä näitä tukevat liike-elämän palvelut, kuten erilaiset suunnittelu- ja insinööripalvelut. Myös ICT-ala on ollut Varsinais-Suomessa vahvassa kasvussa. Lääke- ja terveysteknologian aloilla on ollut perinteisesti vahvaa osaamista ja tuotekehitystä Turun seudulla. Samoin rakentaminen on ollut useamman vuoden tukevalla kasvu-uralla erityisesti Turussa ja lähikunnissa. Asuntotuotanto on käynyt ennätyskorkealla. Uusia asuntoja on valmistumassa kymmeniä tuhansia, jonka lisäksi myös muu rakentaminen on ollut nousukiidossa. Rakentamisen ja teollisuuden rinnalla kauppa- ja palvelut ovat kehittyneet myönteisesti.

Edelleen matkailu - ja ravintolapalvelut ovat olleet tasaisessa kasvussa eripuolilla Varsinais-Suomea. Turun lentoaseman matkustajamäärät ovat kasvaneet uusien lentoreittien avautumisen myötä. Keskeisten satamien rahti- ja rekkaliikenne käyvät parhaillaan täysillä kierroksilla. Maataloudessa Varsinais-Suomen osuus koko maan maataloussektorin tuotannosta on hyvin merkittävä monissa tuoteryhmissä (mm. vilja, kananmunat, siipikarja ja sikatalous) ja samoilla aloilla luomutuotantokin on alueella vahvaa. Vastuullisesti tuotetun kasvipohjaisen ruuan kysynnän kasvun luo edelleen kasvupotentiaalia sekä kasvituotantoon että jalostukseen (elintarvikekonserni Raisio investoi 45 miljoonaa euroa uuteen tehtaaseen) (ks. tarkemmin TEM: alueelliset kehitysnäkymät).

Toisin oli vuosikymmen sitten. Maailmantalous oli juuri sukeltanut talouskriisiin, jonka takia Suomen kokonaistuotanto putosi yli 8 prosenttia ja viennin volyyymi supistui jopa viidenneksen. Vahvana vientimaakuntana Varsinais-Suomi kärsi tästä pudotuksesta erityisen paljon. Pudotus, yhdistettynä Salon kännykkäteollisuuden samoihin vuosiin ajoittuneiden ongelmiin, johti syvään ja pitkittyvään taantumaa 2010-luvun alkuvuosina. Pelkästään Salo menetti tuolloin noin 7000 työpaikkaa, joista valtaosa teollisuuden työpaikkoja. Salossa ahkera työnteko kääntyi hetkessä työttömyydeksi ja muuttovoitto muuttotappioksi. (Ks. kuvio .1)

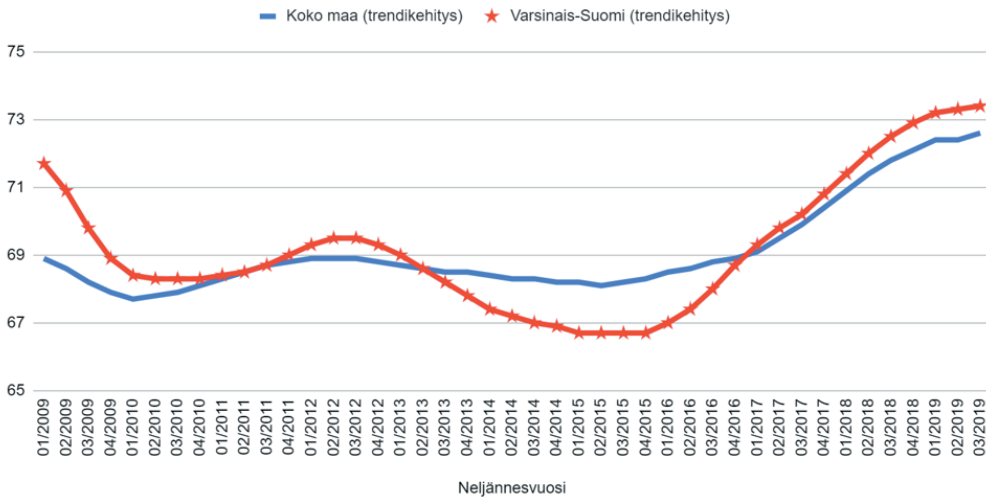
Taantumien pitkittyessä työllisyys sukelsi ja työttömyys nousi merkittävästi koko Suomessa, mutta Varsinais-Suomessa käytiin erityisen syvällä. Työllisten määrä putosi Varsinais-Suomessa lähelle 200 000 ja työttömien määrä nousi selvästi yli 30 000 työttömyysasteen lähennellessä 15 prosenttia työvoimasta. Suhdannekkäänne parempaan oli kuitenkin jo ovelta. Meriteollisuus alkoi vetää maakuntaa ylös taantumasta, kun Turun telakka siirtyi vuonna 2015 lopullisesti saksalaisen perheyhtiö Meyer Werftin omistukseen. Samoihin aikoihin Uudenkaupungin autotehdas alkoi saada tilauksia. Näiden myötä molempien yritysten alihankkijaverkostot alkoivat piristyä.

Yritysten liikevaihdot kääntyivätkin Varsinais-Suomessa nousuun ennen muuta maata tukien samalla koko Suomen nousua pitkittyneestä taantumasta. (Ks. kuvio 2.) Vuodesta 2016 lähtien Varsinais-Suomen talous ja työllisyys ovat nousseet kohisten ih-

Varsinais-Suomen nykytilanteen ja maahanmuuttostrategian taustaa

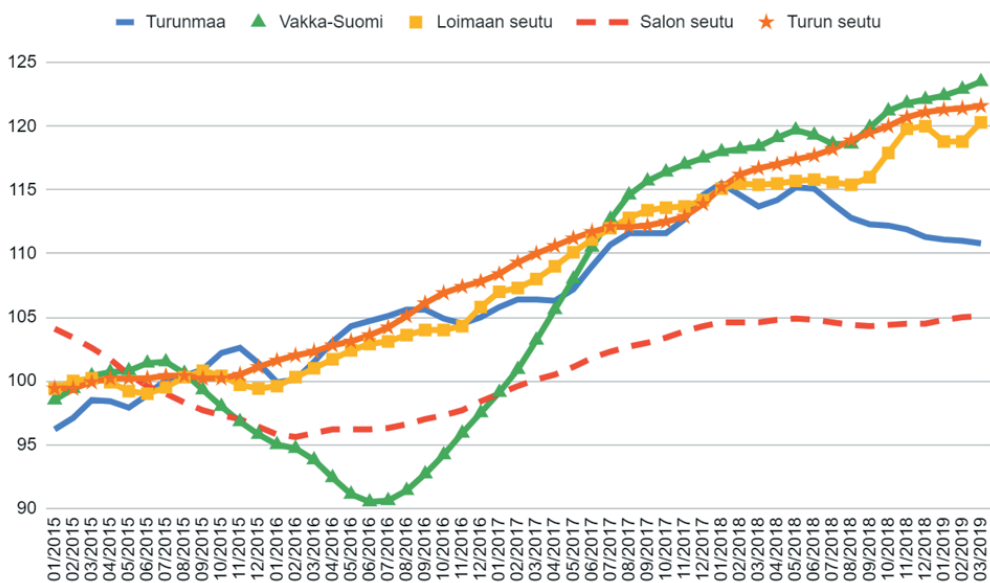
misten löytäessä töitä niin teollisuuden, rakentamisen kuin kaupan ja palveluidenkin parista. Tilastojen mukaan työllisyyden kehitys on ollut Varsinais-Suomessa viimeiset pari vuotta Pohjoismaiden ripeintä ja sen ennustetaan jatkuvan, vaikkakin hidastuen. 2020-luvulle katsottaessa työllisten määrä Varsinais-Suomessa on nousemassa yli 230 000 ja työttömyysasteen vastaavasti painuvan lähelle täystyöllisyyden tilannetta.

Lähde: Tilastokeskus, 15-64-vuotiaat



Kuvio 1. Työllisyyden trendikehitys Varsinais-Suomessa 2009-2019. Lähde: Tilastokeskus.

Lähde: Tilastokeskus. Indeksi 2015=100



Kuvio 2. Yritysten liikevaihdon trendikehitys seutukunnittain Varsinais-Suomessa. Lähde: Tilastokeskus.

Talouden positiivinen, mutta äkillinen, käänne ei kuitenkaan ole ongelmattonta alue-
talouden näkökulmasta. Esimerkiksi työmarkkinoille syntyy helposti kapeikkoja kou-
lutettujen ja osaavien työntekijöiden saatavuudessa yritysten tarpeiden muuttuessa
nopeasti. Varsinais-Suomessa onkin vähitellen alkanut olla kasvavaa pulaa muun mu-
assa eri alojen insinöörien, asentajien ja hitsareiden lisäksi ohjelmistosuunnittelijoista
sekä muista ICT-alan asiantuntijoista kyseisille aloille tehdyistä koulutuspanostuksista
sekä näkyvistä osaajien houkuttelukampanjoista huolimatta. Osaavien tekijöiden puute
on laajentunut yhä useammille aloille kattaen niin terveys- ja sosiaalialan ammatteja
kuin teollisuuden, rakentamisen, kuljetuksen ja palveluidenkin työtehtäviä.

2020-luvulle tultaessa kasvun pullonkaulaksi voikin muodostua osaavan työvoi-
man saatavuus. Turkulaisen tiede- ja kulttuuriministeri Annika Saarikon kesällä 2019
tekemä päätös lisätä Turun yliopiston tekniikan alan koulutustarjontaa laajentamalla
diplomi-insinöörien koulutusta kone- ja materiaalitekniikkaan sekä kiinan kielen ope-
tuksen aloittamista parantaa Varsinais-Suomen asemaa erityisesti osaavan työvoiman
saatavuuden, innovointipotentialin sekä alueen talouden suotuisan kehityksen kan-
nalta. Edellä mainituilla päätöksillä Varsinais-Suomen voi kuitenkin nähdä pärjäävän
paremmin kilpailussa yhtäältä osaajista sekä toisaalta yrityksistä ja innovaatioista.
Kyselyiden mukaan esimerkiksi Turku nähdään paikkana Suomessa, jossa ihmiset
haluaisivat asua (Taloustutkimus 2018). Turku tarjoaa muun muassa hyviä opiskelu- ja
työmahdollisuuksia sekä sosiaalisia verkostoja, kulttuuria, ja vuorovaikutusta. Myös
muilla Varsinais-Suomen seutukunnilla on omia vahvuuksiaan houkutellessa uusia
asukkaita. Esimerkiksi Turunmaa saaristoineen tai Loimaan seutukunta maaseutu-
maisine pikkutaajamineen saattavat houkuttaa uutta väkeä seuduille.

Myös elinkeinoelämän näkökulmasta Varsinais-Suomi näyttää vetovoimaiselta
alueelta ainakin, kun sitä tarkastellaan kotimaisesta perspektiivistä: yrityksen pitävät
Varsinais-Suomea yrittäjyyden myönteisenä ja -aktiivisena seutuna. Kyselyissä erityisesti
sijaintia pidetään hyvänä ja kunta- ja elinkeinopolitiikkaakin toimivana ainakin Kaari-
nassa, Liedossa ja Naantalissa. (EK:n kuntaranking 2019.) Huolimatta Turun yliopiston ja
ammattikorkeakoulun panostuksista tekniikan alan korkeimpaan koulutukseen, pula
insinööreistä voi muodostua erityisesti teollisuuden alueelle sijoittumisen esteeksi,
sillä niistä ei ole insinööripulan helpottajaksi vielä muutamaan vuoteen.

1.2.1. Teollisuudesta palveluihin

Automatisaatio, robotit ja digitaaliset alustat tulevat muovaamaan tuotantoa ja työtä
kiihtyvällä tahdilla lähitulevaisuudessa. Varsinais-Suomen voi ennakoida olevan suh-
teellisen hyvin mukana teknistaloudellisessa kehityksessä 2020-luvulle tultaessa. Esi-
merkiksi Uudenkaupungin autotehdas on eräs Suomen nykyaikaisimmista tehtaista, ja
Turun telakka on viime aikoina investoinut runsaasti muun muassa laitteisiin, tuotanto-
tiloihin ja prosesseihin. Samaa on tehnyt myös moni telakan ja autotehtaan alihankkija.

Teknolוגiateollisuuden tulevaisuuden näkymät nojaavat erityisesti meriklusterin vahvuuteen Lounais-Suomessa, josta kertovat nämä tunnusluvut: Lounais-Suomen meriklusterin liikevaihto 3,3 miljardia euroa ja se työllistää n. 8 000 henkilöä. Lounais-Suomessa on 400 alan verkostoyritystä, 20 suunnittelutoimistoa, 15 varustamo ja 5 telakkaa. (Turku Business Region 2019). Kasvua ja menestystä turvaamaan ja uusia toimijoita houkuttelemaan on myös suunnitteilla muun muassa "Blue Industry Park" Turun sataman ja telakan kupeeseen, jonka toivotaan luovan perustan puitteita erityisesti meriteollisuuden ja muun valmistavan teknolוגiateollisuuden tuotannolle ja tuotekehitykselle.

Meri- ja teknolוגiateollisuuden suhdannenäkymiä tasaa se, että alan keskeisimmän toimijan eli Meyer Turun telakalla on sitovia tilauksia vuoteen 2024 asti. Meyer Turun tuotanto on parhaillaan suurempi kuin koskaan ennen ja sen on ennustettu kaksinkertaistuvan viidessä vuodessa. Meriteollisuuden tulevaisuutta erityisesti suurten risteilyalusten näkökulmasta Varsinais-Suomessa pohdittaessa on kuitenkin syytä pitää mielessä, että maailmalla on viime vuosina ollut vallalla kova "risteilijäbuumi". Suhdanneherkkyyden lisäksi risteilykuluttajat ovat jatkuvasti yhä enemmän huolissaan matkojensa ympäristövaikutuksista. Tämä voi heijastua aikaa myöden risteilijöiden tilauksiin, jos asiakkaat alkavat vältellä risteilymatkailua ympäristösyistä.

Seutukunnista Turun ja Vakka-Suomen lisäksi esimerkiksi Loimaan seudulla on vahvaa osaamista ja kasvua teknolוגiateollisuuden tuotannossa ja alihankinnassa myös meriklusterin tarpeisiin. Loimaalla on sekä vahvaa perinteistä konepajateollisuutta, jolla on omia vientituotteita, että merkittäviä robotiikka- ja automaatioalan toimijoita. Salosta taas saattaa kehittyä Suomen johtava "akkupääkaupunki" 2020-luvulla Valmet Automotiven vetäessä muitakin alan toimijoita puoleensa. Toisaalta monissa yrityksissä kansainvälisen suhdannetilanteen kasvanut epävarmuus on alkanut vähitellen heijastua toimintaan. Tästä esimerkkinä vaikkapa Uudenkaupungin autotehdas, jonka tuotantoa maailmantalouden käänneet ovat alkaneet heilutella.

Myös ICT-ala on ollut nousussa viime vuosina Varsinais-Suomessa. Turun Tiedepuistoon ja sen ympärille on kehittynyt merkittävä ICT-alan kasvuyritysten osaamiskeskittymä eikä ole nähtävissä, miksi kysyntä ja kasvu eivät jatkuisi vahvana myös lähivuosina. Esimerkiksi teknolוגiateollisuuden yritysten tulevaisuuden osaamistarpeet liittyvät monilta osin uusiin teknolוגioihin ja digitalisointiin, kuten tekoälyyn ja data-analytiikkaan. Myös Saloon on kehittynyt oma IT-keskittymänsä, joka vielä kuitenkin etsii läpimurtoaan isoimmille markkinoille.

Varsinais-suomalaisen terveys- ja lääketieteellisuuden näkymät ovat kärkituotteiden perusteella hyvät. Lääketieteellisyydessä perinteiset lääkevalmistajat Orion ja Bayer ovat viime vuosina kasvattaneet tuotantoaan ja palkanneet lisää työntekijöitä. Yritykset työllistävät yhteensä noin 1 500 ihmistä. Muun muassa väestön maailmanlaajuinen vanheneminen ja lääkehoidon lisääntyminen ennakoivat sitä, että lääketieteellisyys on säilyttämässä vahvan asemansa Varsinais-Suomessa myös jatkossa. Vahvat panostukset tuotekehitykseen antavat myös ymmärtää, että uusia lääkeinnovaatioita saatetaan nähdä varsinaissuomalaisten yritysten toimesta lähitulevaisuudessa.

Samoin terveysteknologian tuotekehittelyllä ja -tuotannolla on Varsinais-Suomessa vahva jalansija. Alan ongelma tai vahvuus voi olla, että se on pienyritysvaltainen ja polarisoitunut, mutta kansainvälisesti suuntautunut (Tekes 2017). Tällöin esimerkiksi rahoitus saattaa muodostua kansainvälistymisen pullonkaulaksi. Uusia avauksia terveysteknologiassa ovat esimerkiksi liikuteltavien sairaalayksiköiden, kuten sairaalalaitteiden, suunnittelemiseksi ja rakentamiseksi Varsinais-Suomeen perustettu poikkiteollinen verkosto, joka ratkaise liikuteltaviin terveydenhuollon ratkaisuihin liittyviä haasteita ja tuottaa uusia modulaarisia ratkaisuja alueen meri- ja terveysteknologia-klustereita innovatiivisesti yhdistäen (Hospital Ship Reimagined 2019).

Ympäristöön liittyvä teknologia (cleantech) ja kiertotalous kehittyvät todennäköisesti 2020-luvulla Varsinais-Suomen kärkialoiksi ja vahvuuksiksi, sillä paikallisilla yrityksillä ja oppilaitoksilla on jo nykyisellään runsaasti annettavaa puhtaisten teknologioiden kehitykseen, tuotantoon ja osaamispääoman kasvattamiseen. Esimerkiksi pelkästään Turun seudulla toimii yli 100 erikokoista teknologiayritystä, jotka kehittävät tai hyödyntävät ympäristöystävällisiä teknologioita, prosesseja, palveluita tai tuotteita. Lisäksi Turun seudulla on noin 700 eri kiertotalouteen liittyvää toimijaa. Näistä 270 on yrityksiä, jotka toteuttavat kiertotaloutta näkyvästi tai ovat julkisen toimijan yhteistyökumppaneita. Turun seudun kaikilla päätoimialoilla on potentiaalia edistää ympäristö- ja kiertotaloutta merkittävästi. Näitä toimialoja ovat bio- ja ICT alat, meri- ja metalliteollisuus, rakentaminen, logistiikka sekä luovat alat. (Turun kaupunki 2019).

Teollisuuden vahvasta jalansijasta Varsinais-Suomessa huolimatta yleismaailmallisena kehityksenä voidaan kuitenkin nähdä, että teollisuuden tuotanto- ja työllisyysosuus tulevat pienenemään jatkossa ja korvautumaan yhä enemmän palveluilla. Esimerkiksi koko Suomesta on kadonnut viimeisen runsaan kymmenen vuoden aikana yli 100 000 teollisuustyöpaikkaa. Seuraava taantuma voi kertaheitolla muuttaa Varsinais-Suomen talouden rakennetta vähemmän teollisuusvetoiseen suuntaan. Eli vaikka Varsinais-Suomessa voi positiivisen rakennemuutoksen ja ”uusteollistumisen” myötä näyttää, että teollinen tuotanto on tehnyt rytinällä paluun, niin valistunut arvio lähtee kuitenkin siitä, että teollisuustyö tulee hiljalleen vähenemään myös jatkossa esimerkiksi automatisaation vuoksi. Aluetalouden näkökulmasta teollisuuden tuotanto-osuuden pieneneminen voi olla ongelmallista, koska sekä työn tuottavuuden taso, että sen kasvuvauhti ovat olleet monilla teollisuuden aloilla korkeaa luokkaa tai ainakin korkeampaa kuin palveluissa, joilla teolliset työpaikat hiljalleen tulevaisuudessa korvautuvat.

Palvelut ovatkin jo pitkään työllistäneet valtaosan varsinaissuomalaisista työntekijöistä. Kun vuonna 2007 varsinaissuomalaisista 67 %:a työskenteli palveluissa, niin vuonna 2017 osuus oli lähes 73 %:a. Suurimpia palvelutyöllistäjiä olivat sosiaali- ja terveysala, kauppa, koulutus, hallinto sekä logistiikka. Palvelualojen vahvuus on aluetalouden näkökulmasta merkittävän työllisyysvaikutuksen lisäksi siinä, että ne eivät ole lainkaan niin suhdanneherkkiä kuin teollisuuden ja rakentamisen toimialat. Palvelujen kasvu ei siis välttämättä ole isoa, mutta tasaista johdattaen kansantalouden

aina yli suhdanteiden. Palveluiden kasvun voi ennakoida jatkuvan Varsinais-Suomessa tasaisena pitkälle tulevaisuuteen, sillä Suomi on vielä melko matalalla kehitystasolla siinä, millaisia palveluita on tarjolla esimerkiksi kotitalouksille. Esimerkiksi väestön vanheneminen tulee lisäämään erilaisten asiakkaiden kotona tarjottavien, kuten siivous- ja remontointipalveluiden kysyntää.

Erään tulevaisuudenmahdollisuuden palvelutaloudelle tarjoaa niin sanottu alustatalous, jolla viitataan internetin välityksellä jalkautuvista toimintamalleista, joissa eri toimijat (käyttäjät, tuottajat) jakavat ja yhdistävät tietoja ja markkinoita. Tunnettuja alustatalouden toimijoita ovat muun muassa AirBnB ja Uber. Digitaaliset alustat ovat tulevaisuudessa uuden arvonluonnin keskiössä, koska ne integroivat tehokkaammin markkinapaikan eri osapuolet yhteiselle alustalle. Suomen nähdään olevan takamatkalla digitaalisen alustatalouden kehityksessä. Varsinais-Suomella on kuitenkin hyvät mahdollisuudet nousta kärjen mukaan alustatalouden kehityksessä. Joka tapauksessa alustatalouden palveluiden voi ennakoida kasvavan ja työllistävän yhä enemmän ihmisiä 2020-luvulle tultaessa.

1.2.2. Hidas kasvu vastaan nopea uudistuminen

Valtiovarainministeriö ennustaa Suomen talouden kasvuksi alle prosentin seuraavan kymmenen vuoden aikana vahvistuen hivenen 2030-luvulle tultaessa. Päällimmäisiä syitä vaisuihin kasvuennusteisiin ovat väestön ikääntyminen sekä hidastunut tuotavuuden kasvu. Taustalla on myös ongelmia kilpailukyvyssä sekä palveluvaltaistuva tuotantorakenne, joka hidastaa enenevässä määrin talouden ja tuotavuuden kasvua. Varsinais-Suomi on usein nähty esimerkiksi tuotanto- ja väestörakenteensa puolesta Suomena pienoiskoossa. Onkin nähtävissä, että Varsinais-Suomen kasvu ei tule pidemmällä aikavälillä poikkeamaan merkittävästi koko Suomelle ennustetusta suhteellisen matalasta noin 1 prosentin BKT-kasvusta.

Tuottavuuteen ja sitä kautta talouskehitykseen on kuitenkin mahdollista vaikuttaa pidemmällä aikajänteellä muun muassa panostuksilla tutkimus- ja kehitysmenoihin. Tilastokeskuksen tilastot vuodelle 2018 kertovat, että tutkimus- ja kehittämismenot ovat kääntyneet nousuun Varsinais-Suomessa. Tutkimus- ja kehittämismenot nousivat 4,3 prosenttia vuodesta 2017 ollen 469,4 miljoonaa euroa vuonna 2018. Matkaa kymmenen vuotta sitten vallinneeseen tutkimus- ja kehittämismenojen maakunnalliseen huipputasoon on kuitenkin noin 200 miljoonaa euroa. Panostusten laahaaminen onkin aiheuttanut sen, että monet kilpailijamaat ovat ajaneet Suomen ja Varsinais-Suomen ohi t&k-vertailussa (Niemi 2018). Valtaosa tutkimus- ja kehitystyöstä tehdään yrityssektorilla, joka kertoo omaa kieltään Suomen kansainvälisestä kilpailukyvyistä investointien ja tutkimuspanostusten suhteen.

Teknis-taloudellinen kehitys ja tuottavuuden kasvattaminen edellyttävät Varsinais-Suomelta jatkossa rohkeaa ja ripeää uudistumista. Taloustieteilijät puhuvat usein luo-

vasta tuhosta (esim. Maliranta 2014). Luovalla tuholla tarkoitetaan jonkin toimialan tai alueen tuottavuutta kohottavaa yritysrakenteiden muutosta. Toimiala tai alue voi kasvaa, kun 1) markkinoille tulee uusia yrityksiä, jotka ovat tuottavampia kuin markkinoilla jo olevat yritykset 2) markkinoilta poistuu yrityksiä, joiden tuottavuus on matalampi kuin markkinoilla jatkavien yritysten tuottavuutta ja/tai 3) korkean tuottavuuden jatkavat yritykset lisäävät työllisyysosuuttaan matalan tuottavuuden yritysten kustannuksella.

Varsinais-Suomen tulevaisuuden kannalta on keskeistä vähintäänkin pysyä mukana talouden toimiala-, yritys-, tuote- ja tehtävärakenteiden muutoksessa, ellei peräti olla uudistusten kärkijoukoissa ainakin Pohjoismaiden ja Euroopan tasolla. Tämä edellyttää rohkeaa tarttumista uudistumismahdollisuuksiin. Menestymisen kannalta olisi löydettävä ne toimialat, jotka kasvavat ja toisaalta antaa luovan tuhon hoitaa toimialat ja yritykset, jotka eivät enää pärjää markkinoilla vaan ovat sekä kannattavuuden että työllisyyden näkökulmasta jo hiljalleen hiipumassa. Yhteiskunnan pitäisi tukea ensin mainittuja ja olla tukematta jälkimmäisiä.

Vaikka Varsinais-Suomessa on edellä olevan perusteella runsaasti paikallisia vahvuuksia ja talousnäkyvät näyttävät perustellusti positiivisilta 2020-luvulle tultaessa, niin tulevaisuus on vähitellen kiertymässä entistä vaikeammiksi ennustettavaksi. Haasteena uudistumiselle on väestön ikääntymisen, tuottavuuden laskun ja osaamiskapeikkojen lisäksi paikallisen toimintamallin ja toimialarakenteen vahva polkuriippuvuus. Tämä voi tehdä suunnanmuutokset vaikeiksi toteuttaa. Polkuriippuvuutta voi kuvata siten, että ensimmäiset liikkeet johonkin suuntaan ovat ohjanneet alueen toimintaa tiettyyn suuntaan ja houkuttelevat tekemään seuraavatkin liikkeet samaan suuntaan. Polkuriippuvuus tarkoittaa siis, sitä miten valinnat vaikuttavat tuleviin valintoihin. Valinnoista syntyy riippuvuus, joka ohjaa myöhempiä valintoja. Tutkimuksissa polkuriippuvuuden on todettu johtavan tehottomuuteen ja epäonnistumisiin erilaisilla markkinoilla. Esimerkiksi parhaillaan vahvaan meriteollisuuteen liittyy polkuriippuvuuden kautta riskejä, jos toimintaympäristön muutoksiin ei osata ja kyetä reagoimaan riittävän ajoissa.

1.3. Maahanmuuttajien kotoutumista tukevat palvelut alueella (Päivi Ruotsala)

Keskeisin maahanmuuttajien kotoutumisen tukemista ohjaava laki on Laki kotoutumisen edistämisestä (L 2010/1386). Lain tarkoituksena on tukea ja edistää kotoutumista ja maahanmuuttajan mahdollisuutta osallistua aktiivisesti suomalaisen yhteiskunnan toimintaan. Lisäksi se edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien kesken.

Maahanmuuttovirasto hoitaa ulkomaalaisten maahantuloon, maassa oleskeluun, pakolaisuuteen ja kansalaisuuteen liittyvät viranomaisasiat. Se päättää maahanmuut-

tajien oleskeluluvista ja siellä vapaan liikkuvuuden piiriin kuuluvat EU/ETA-kansalaiset rekisteröivät tarvittaessa oleskeluoikeutensa. Maahanmuuttoviraston Varsinais-Suomen toimipaikka sijaitsee Raisiossa. Digi- ja väestötietovirastolla (ent. maistraatti ja väestörekisterikeskus), Kelalla ja verovirastolla on myös tehtäviä maahanmuuttajan muuttaessa Suomeen.

Kotoutumisen tukeminen on eri viranomaisten yhteistyötä. Laki kotoutumisen edistämisestä säättää, että vastuu työikäisten kotoutumisen palveluista on kunnilla ja työ- ja elinkeinotoimistolla. Kotoutumista edistäviä toimenpiteitä ja palveluja järjestetään osana kunnan peruspalveluja ja työ- ja elinkeinohallinnon palveluja sekä myös muina kotoutumista edistävinä toimenpiteinä.

Kansalaisjärjestöt täydentävät viranomaisten tarjoamia palveluja ja toimivat yhteistyökumppaneina. Tämä työnjako toimii myös alueellisella tasolla. Kuntien on huomioitava palvelujen järjestämisessä vieraskieliset niin, että palvelut soveltuvat myös heille ja tarvittaessa käytetään tulkkaukspalveluita. Maahan muuttaneen uuden asukkaan kotoutuminen tapahtuu lähiympäristössä ja kunnassa, joten paikalliset palvelut ovat kotoutumisen tukemisessa tärkeitä.

Kunnat vastaavat kaikkien kuntalaisten peruspalveluista ja maahan muuttaneella kuntalaisella on pääsääntöisesti oikeus peruspalveluihin. Varhaiskasvatus kuuluu yhtäläisesti kaikille kunnassa vakituisesti asuville lapsille. Perusopetukseen on kaikilla oppivelvollisuusikäisillä lapsilla oikeus, niin myös turvapaikanhakijalapsilla ikänsä mukaisesti. Varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen palvelujen järjestämisessä on opetuksessa huomioitava vieraskielisten lasten suomen/ruotsin kielen sekä heidän oman äidinkiellensä kehittymisen tukeminen. Näitä ovat esimerkiksi valmistavat luokat ennen siirtymistä varsinaiseen perusopetukseen, erityislastentarhanopettajan tuki ja oman äidinkielen opiskelun mahdollisuus perusopetuksessa. Oppivelvollisuusiän ylittäneille ja aikuisille maahanmuuttajille kuntien ylläpitämät oppilaitokset järjestävät ammatilliseen ja lukiokoulutukseen valmentavia koulutuksia, joissa opiskellaan suomen kieltä ja hankitaan lisää opiskeluvalmiuksia toisen asteen koulutuksia varten.

Työ- ja elinkeinotoimistoilla on keskeinen rooli aikuisen maahanmuuttajan kotoutumisen ja työllistymisen tukemisessa, sillä ne vastaavat työnhakijana olevien 17–64-vuotiaiden maahanmuuttajien kotoutumisen palveluista. Näitä TE-toimiston palveluja ovat maahanmuuttajan alkukartoitus, ohjaus ja neuvonta, kotoutumissuunnitelma ja kotoutumiskoulutus. Lisäksi työnhakija-asiakkaalla on käytettävissään kaikki muutkin TE-toimiston tarjoamat palvelut, kuten ammatillinen työvoimakoulutus, työkokeilu, valmennukset, työnhakuneuvonta ja palkkatuki. Näitä palveluja voidaan myös kohdistaa erityisesti maahanmuuttaja-asiakkaille räätälöityinä.

Kotoutumiskoulutuksessa oppivelvollisuusiän ylittäneille maahanmuuttajille järjestetään suomen tai ruotsin kielen opetusta sekä välitetään tietoutta suomalaisesta työelämästä, yhteiskunnasta ja kulttuurista. Kotoutumiskoulutukseen sisältyy myös uraohjausta, ammatillista suunnittelua ja työssäoppimista. Varsinais-Suomessa suomenkielistä kotoutumiskoulutusta vuoden 2020 alussa järjestetään Turussa, Uu-

dessakaupungissa, Loimaalla, Salossa ja Paraisilla (etäyhteys Kemiönsaareen) sekä ruotsinkielistä verkkokoulutusta yhteistyössä Uudenmaan kanssa. ELY-keskus hankkii kotoutumiskoulutukset kilpailutusten perusteella. TE-toimisto puolestaan vastaa asiakkaiden ohjaamisesta alkukartoituksen perusteella sopivantasoiseen koulutukseen.

Kotoutumiskoulutuksen lisäksi alueen oppilaitokset järjestävät erilaisia suomen kielen koulutuksia ja aikuisten perusopintoja, joihin maahanmuuttaja voi hakeutua kotoutumissuunnitelmansa mukaisesti. Esimerkiksi alueen kansalais- ja työväenopistot järjestävät suomen ja ruotsin kielen opintoja myös iltaisin. Iltakoulutukset sopivat myös työhön tulleille, mutta niitä ei tunnu olevan riittävästi, eivätkä ne ole tarpeeksi joustavia työssä käyvien tarpeisiin. Tässä tarvittaisiin monialaista, viranomaisten, kouluttajien, järjestöjen ja työnantajien yhteistyötä, jotta työssäkäyvien kielen opiskelun mahdollisuudet varmistuisivat ja tieto niistä välittyisi.

Kunta vastaa asukkaidensa sosiaali- ja terveyspalveluista. Joillakin paikkakunnilla on pakolaisille kotoutumisen alkuvaiheessa nimetty tietyt sosiaalityöntekijät ja pakolaisohjaajat. Esimerkiksi Turussa Ulkomaalaistoimisto vastaa pakolaisten ja heidän perheidensä sosiaali- ja terveyspalveluista kotoutumisaikana. Kunnalle kuuluu myös kotona lapsiaan hoitavien kotivanhempien kotoutumisen tukeminen. Heille järjestetään mm. kielen opiskelun mahdollisuuksia ja ne toteutetaan usein kunnan ja järjestöjen yhteistyönä.

Neuvonta- ja ohjaustyö sekä perustieto suomalaisesta yhteiskunnasta ovat myös kotolain mukaisia toimenpiteitä, joita kunnat osaltaan tuottavat ja/tai välittävät maahanmuuttaja-asukkailleen eri tavoilla. Turussa toimii matalan kynnyksen neuvontapiste Infotori, jossa annetaan neuvontaa 14 eri kielellä mm. sosiaaliturvassa, oleskelulupa- ja kansalaisuusasioissa, asumisessa, koulutuksessa ja lomakkeiden täyttämässä. Infotorilla on jonkin verran puhelinneuvontaa, mutta siinä kielivalikoima on rajattu. Infotorin palvelut ovat avoimia myös muille kuin turkulaisille maahanmuuttajille. Vuonna 2019 perustettiin maahanmuuttajien osaamiskeskuksia suurimpiin kaupunkeihin ja yksi niistä on Turussa, jossa paikasta käytetään nimeä ”osaamispiste”. Siellä mm. annetaan omakielistä neuvontaa, tuetaan työnhaussa ja suomen kielen kehittämisessä. Tällä hetkellä osaamispiste palvelee ainoastaan Turussa kirjoilla olevia maahanmuuttajia.

Muista kunnan palveluista vapaa-ajan palvelut ja asumisen palvelut ovat myös tärkeitä maahanmuuttajien kotoutumisen tukena. Kunnan vuokra-asuntoa hakiessa maahanmuuttajat ovat samalla viivalla muiden asunnon tarvitsijoiden kanssa. Suomessa on jonkin verran keskusteltu asuinalueiden eriytymisestä (segregaatiosta), sillä esimerkiksi Turussa muutamassa lähiössä vieraskielisiä asukkaita on jo yli puolet (Varissuo) tai lähes puolet kaikista asukkaista (Lauste ja Halinen). Vieraskielisten asukkaiden määrä heijastuu erityisesti alueen päiväkodeissa ja kouluissa, joissa suomea äidinkielenään puhuvien lasten määrä on vähemmistönä. Tällöin ongelmana voi olla se, että vieraskieliset lapset eivät opi kunnolla suomen kieltä, mikä vaikuttaa heidän tulevaisuuteensa koulutuksessa ja työelämässä.

Kotouttamistyötä kehitetään ja edistetään erittäin paljon hanketyöllä ja sitä kautta saadaan lisää resursseja. Erilaisia hankkeita rahoittavat mm. Euroopan sosiaalirahasto,

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus STEA, EU:n turvapaikka-, maahanmuutto- ja kotouttamisrahasto (AMIF), eri ministeriöt ja kunnat. Varsinais-Suomessa hankkeita toteuttavat mm. Turun kaupunki, alueen ammattikorkeakoulut ja yliopistot, Auralan kansalaisopisto, suurimmat kansalaisjärjestöt sekä jotkut maahanmuuttaja- ja monikulttuurisuusjärjestöt.

Hankepohjaisuus tuo myös ongelmia, sillä usein hankkeen päätyttyä toimijoiden resurssit vähenevät ja hankkeissa kehitetyt toiminnot päättyvät. Toimijoilla ei ole riittävästi resursseja juurruttaa hankkeissa luotuja malleja ja käytäntöjä perustoimintoihin. Pienimmillä toimijoilla ei ole useinkaan mahdollisuuksia hankkeiden hallinointiin tai omarahoitusosuuteen, joten ne jäävät hankerahoitusten ulkopuolelle jo käytännön syistä. Jonkin verran on myös päällekkäistä hanketoimintaa ja tässä viranomaisten tehtävä on kannustaa toimijoita yhteistyöhön.

Kunnan kotouttamisohjelma on tärkeä työkalu suunniteltaessa kunnan kotouttamistyötä ja eri toimijoiden välistä yhteistyötä. Kotouttamisohjelman tulisi olla osa kunnan muita strategioita. Siinä on huomioitava kaikki kunnan alueella asuvat maahanmuuttajat oleskelun perusteesta riippumatta. Mikäli kunta ottaa vastaan pakolaisia ja haluaa saada valtiolta korvauksia pakolaisten vastaanotosta, sen on laadittava kunnan kotouttamisohjelma. Se voidaan laatia myös useamman kunnan yhteistyönä. Kunta vastaa kotouttamisohjelman tekemisestä ja yhteistyön käynnistämisestä eri viranomaisten kanssa, sillä kunnilla on yleis- ja yhteensovittamisvastuu maahanmuuttajien kotouttamisesta paikallistasolla. On tärkeää ottaa kotouttamisohjelmatyöhön mukaan paikalliset maahanmuuttaja-, kansalais- ja työelämäjärjestöt sekä uskonnolliset yhteisöt. Useat Varsinais-Suomen kunnat ovat vuosien 2018–2019 aikana päivittäneet omat kotouttamisohjelmansa joko yksin tai alueellisena yhteistyönä.

Kotolain tarkoituksena on edistää maahanmuuttajien osallisuutta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien kesken. Lisäksi lain tarkoituksena on tukea mahdollisuuksia maahanmuuttajan oman kielen ja kulttuurin säilyttämiseen. Tämä tarkoittaa, että maahan muuttaneen sosiaalisia suhteita, verkostojen löytymistä ja yhteisöllisyyttä tuetaan uudessa kotimaassa. Tässä kuntien vapaa-ajan palveluilla ja erityisesti niin maahanmuuttajien omien kuin kaikkien muidenkin järjestöjen tarjoamilla toimilla on tärkeä rooli. Niin sanottujen perinteisten järjestöjen tulisi olla valmiita ottamaan toimintaansa yhdenvertaisesti mukaan myös maahan muuttaneet.

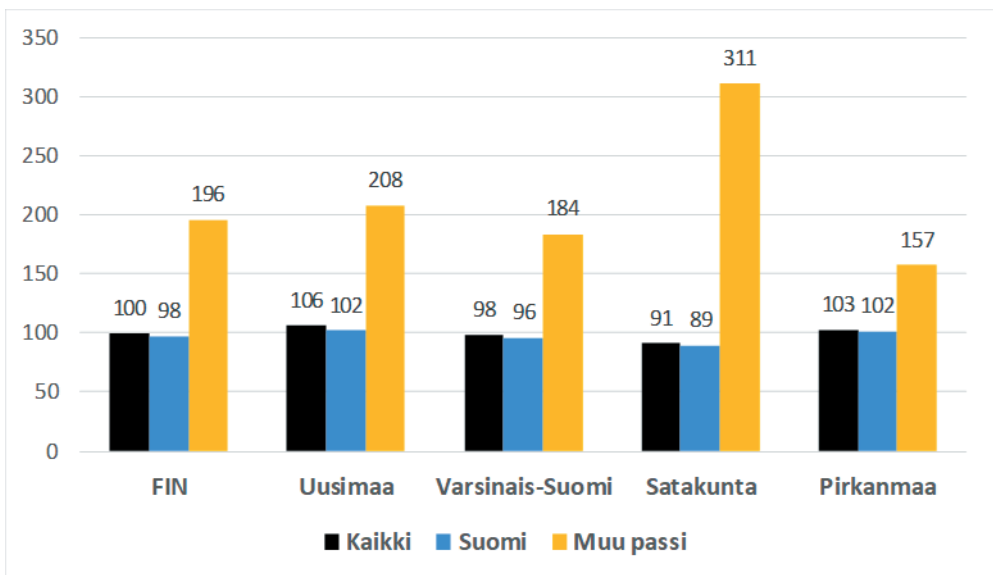
1.4. Työllisyyskehitys ja ulkomaan kansalaisten osuus (Juha Pusila)

Työllisyyskehityksessä on ollut 2000-luvun Suomessa monia vaiheita jo tähän mennessä. Vuosina 2007–2008 saavutettiin kaikkien aikojen huippuluku työllisten määrässä koko maassa ja eteläisen Suomen kasvukeskusmaakunnissa ja vain näissä. 2010-luvun alun

vaikkeiden vuosien jälkeen työllisyys lähti vuonna 2016 nousuun, ja kehitys on jatkunut vuoden 2020 alkuun. Kasvukeskuksissa on saavutettu edellisen huipun työllisten taso.

Työllisyystilannetta tarkasteltaessa kiinnittyy huomio kahteen työllisten määrän kasvulähteeseen. Työllisten määrää ovat selvästi kasvattaneet eläkeikäisten ja maahanmuuttajien työssäkäynnin yleistyminen. Työvoimatutkimuksen mukaan kaikkiaan eläkeikäisiä työllisiä oli 75 000 eli määrä tuplaantui vuosikymmenessä. Työssäkäyntitilaston tiukempien kriteerien mukaan eläkeikäisten työllisten määrä oli 25 000, mutta kasvu oli yhtä ripeätä kuin työvoimatutkimuksessa. Ulkomaan kansalaisten (”passin mukaan”) kohdalla työllisten määrä oli 103 000 vuonna 2018 ja määrä tuplaantui vuosikymmenessä.

Ulkomaan kansalaisten osuus työllisistä on nykyisin 4,4 % koko maassa, mutta alueellinen vaihtelua on suurta. Uudenmaan maakunnassa osuus huitelee 8 %:n hujakoilla ja Pirkanmaalla alle 3 %:ssa – Varsinais-Suomessa ollaan koko maan tasolla. Seutu- ja kuntatasolla erot vielä vahvistuvat. Vuosikymmenessä (2007–2018) maahanmuuttajien osuus työllisistä on kuitenkin kaksinkertaistunut useilla alueilla.



Kuvio 3. Työllisten määrän indeksi kansalaisuuden/passin mukaan vuonna 2018, kun määrä vuonna 2007=100. Lähde: Tilastokeskus, työssäkäyntitilasto.

Kuvio 3 kiteyttää tilanteen: Suomen kansalaisten osuus työllisten määrästä oli vuonna 2018 vain Uudellamaalla ja Pirkanmaalla suurempi kuin vuonna 2007. Samoin vain niissä oli ylitetty aiempi työllisten määrän huippu. Kaikissa tapauksissa työllisyyden kasvua tuki maahanmuuttajien aiempaa laajempi integroituminen työelämään. Selvästi suurinta maahanmuuttajien työllisyyden kasvu oli Satakunnassa, jossa työikäinen väestö vähenee vahvimmin kuten suomaisten työllisten ja työpaikkojen kokonaismäärällekin tapahtuu.

Vuoden 2008 jälkeinen pitkä taantuma ilmeni katkoksenä myös maahanmuuttajien työllistymisessä. Vasta vuonna 2018 työllisyysaste kohosi heidän kohdallaan vuosien 2007–2008 tasolle. Kun nykyisin Suomen kansalaisten kohdalla naisten työllisyysaste on suurempi kuin miesten kohdalla, on tilanne ulkomaan kansalaisten kohdalla päinvastainen.

1.5. Hankkeen tausta-selvitykset ja toteutus (Matti Välimäki ja Pekka Kettunen)

Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategian valmistelun aikana vuoden 2019 maaliskuusta lokakuuhun koottiin monipuolinen tausta-aineisto, jonka kautta voimme hahmottaa sekä maakunnan tilannetta 2020-luvun kynnyksellä, että tulevan vuosikymmenen näkymiä, toiveita ja haasteita. Kukin hankkeessa kerätyistä aineistoista sekä niiden yksityiskohtaisempi analyysi esitellään tässä raportissa omissa luvuissaan. Hankkeessa kerättiin seuraavat aineistokokonaisuudet:

1. Tilastokatsaus (luku 2)

Tilastokatsauksessa vastataan siihen, millaiselta näyttää Varsinais-Suomen väestönkehitys koko maahan ja sen lähimaakuntiin (Uusimaa, Pirkanmaa ja Satakunta) nähden, miten Varsinais-Suomi ja Pirkanmaa poikkeavat toisistaan ulkomaalaistaustaisen väestön osuudessa, koostumuksessa ja työllisyydessä sekä millaisina väestö, työllisyys ja maahanmuutto näyttäytyvät Varsinais-Suomen seutukunnissa sekä yksittäisissä kaupungeissa. Aineistoina ovat jo olemassa olevat Tilastokeskuksen (Suomen virallinen tilasto, SVT) väestö-, muuttoliike- ja työvoimatilastot, Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) työnhakutilastot sekä Opetushallituksen koulutustilastot (Vipunen). Tarkasteltava aikajakso on 2000–2019.

2. Haastattelut (luvut 3, 6, 7 ja 8)

Siirtolaisuusinstituutin tutkijat tekivät hankkeessa ryhmä- ja yksilöhaastatteluja seuraaville sidosryhmille:

- Elinkeinoelämän ja maahanmuuttajien työllistymisen ja asettautumisen asiantuntijat seutukunnissa
- Edunvalvontajärjestöt (mm. SAK ja yrittäjäjärjestöt)
- Maahanmuuttajayhdistykset ja -aktiivit
- Korkeakoulujen kansainvälisten palveluiden edustajat
- Maahanmuuttajapalveluiden julkisen ja kolmannen sektorin toimijat

- Valtion alueelliset viranomaiset (mm. Kansaneläkelaitos, Verotoimisto ja Maahanmuuttovirasto)

Haastattelujen teemarungot ja lista osallistujista löytyvät tämän raportin liitteistä.

3. Yrityskysely (luku 4)

Varsinais-Suomen alueen yrityksille tehtiin kesäkuussa 2019 kysely (ks. liite 4) niiden kokemuksista ulkomaisesta työvoimasta ja suhtautumisesta ulkomaalaistaustaisen työvoiman käyttöön. Kysely lähetettiin noin 1100 yritykselle ja siihen vastasi 187 yritystä (vastausprosentti noin 17). Kyselyyn vastasi useiden toimialojen edustajia (alkutuotanto, teollisuus-, kauppa-, kuljetus-, palvelu- sekä sosiaali- ja terveystalat ym.) kaikista Varsinais-Suomen viidestä seutukunnasta.

4. Kuntakysely (luku 5)

Kuntakysely lähetettiin syyskuussa 2019 Varsinais-Suomen 20 kunnan johdolle tai maahanmuuttajapalveluiden koordinaattorille. Kuntakyselyn kysymyslomake on liitteessä 7. Vastauksia saatiin 14 kunnasta. Kuntakyselyn tavoitteena oli saada käsitys kuntien valmiudesta ja keinoista palvella maahanmuuttajia.

Selvitystyön tavoitteena on ollut hyödyntää maakunnassa pitkään maahanmuuttajien palveluiden, elinkeinoelämän ja työllisyyden kysymysten kanssa työskennelleiden osaamista. Toisaalta ajatuksena on ollut täyttää hankkeen toinen perustehtävä, eli sitouttaa osallistumisen kautta ohjelman laatimisprosessiin ja yhteisten ratkaisujen löytämiseen mahdollisimman monia maakunnan toimijoita. Selvitystyön tavoitteena on ollut sekä aineiston, parhaiden käytänteiden ja eri toimijoiden tulevaisuudennäkymien kuuleminen. Lisäksi on paikannettu haasteita ja ideoitu ratkaisuehdotuksia yhdessä työpajamaisten haastattelujen ja kuulemisten kautta. Yhtenä tavoitteena on ollut eri sidosryhmien tutustuttaminen ja sitouttaminen selvityshankkeeseen ja lopullisen strategian toimenpide-ehdotuksiin. Ajatuksena on ollut tuoda saman pöydän ääreen henkilöitä, jotka eivät monissa tapauksissa saa riittävästi mahdollisuuksia keskustella ja suunnitella yhdessä maahanmuuttajille ja ulkomaalaistaustaisille henkilöille suunnattuja palveluita ja toimenpiteitä. Toisaalta monilla haastatelluilla ja kuulluilla tahoilla on yhteistoiminnasta ja toiminnan suunnittelusta yhdessä jo pitkäaikainen kokemus.

Hankkeen aikana keskusteluja on käyty varsinaisten haastattelujen lisäksi Turun Osaamispisteen henkilökunnan kanssa 6.3.2019 (maahanmuuttajapalveluiden tilanne Turun seudulla, hyvät käytänteet ja haasteet), Turun seudun Monikulttuurisuusverkoston kokouksessa 23.5.2019 (selvityshankkeen tilanne ja ideointi), MYR:n Elinkeinojaoston kokouksessa 29.5.2019 (selvityshankkeen tilanne ja ideointi), MYR:n Koulutusjaoston kokouksessa 5.9.2019 (selvityshankkeen esittely ja ideointi), MYR:n Maaseutujaoston kokouksessa 26.9.2019 (selvityshankkeen tilanne ja ideointi) ja MYR:n suuren kokouksen kokouksessa 21.10.2019. Lisäksi suunnittelutyötä on tehty Varsinais-Suomen

Varsinais-Suomen nykytilanteen ja maahanmuuttostrategian taustaa

maahanmuuttostrategia 2020-luvulle -hankkeen johtoryhmässä, ohjausryhmässä ja sihteeristössä. Tämän hankkeen loppuraportin ja varsinaisen maahanmuuttostrategian luonnoksia on käsitelty vuoden 2019 kesällä ja syksyllä useissa eri tilaisuuksissa. (Ks. liite 3.)

2. Tilastokatsaus: Varsinais-Suomen väestö, maahanmuuttajat ja työllisyys

Tuomas Zacheus

Tilastokatsauksessa haetaan vastausta kolmeen keskeiseen kysymykseen: 1) Millaiselta näyttää Varsinais-Suomen väestönkehitys koko maahan ja sen lähimaakuntiin (Uusimaa, Pirkanmaa ja Satakunta) nähden? 2) Miten Varsinais-Suomi ja Pirkanmaa poikkeavat toisistaan ulkomaalaistaustaisten osuudessa, koostumuksessa ja työllisyydessä? 3) Millaisina väestö, työllisyys ja maahanmuutto näyttäytyvät Varsinais-Suomen seutukunnissa sekä yksittäisissä kaupungeissa?

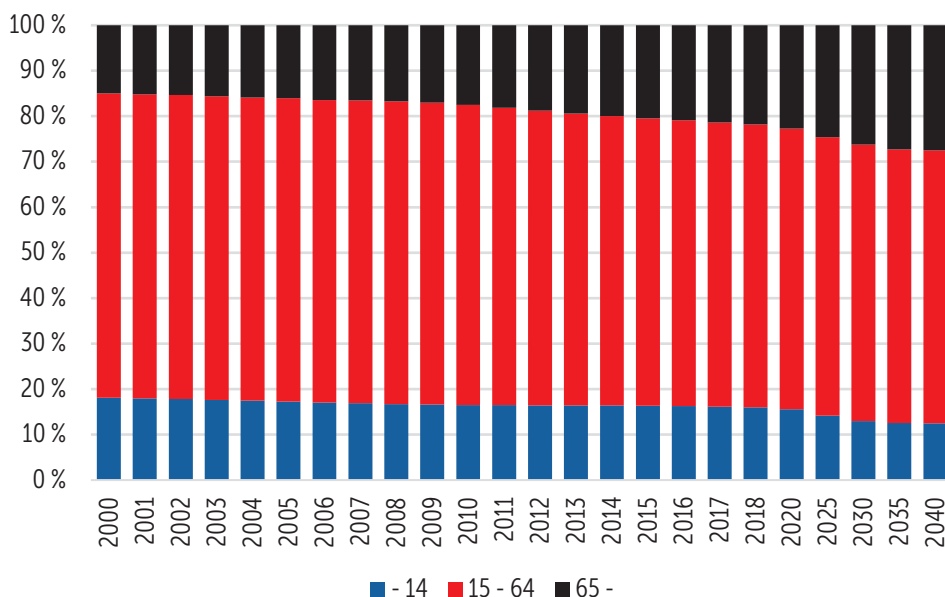
Katsauksessa on siis kolme tasoa: neljän maakunnan, samankaltaisten maakuntien sekä Varsinais-Suomen sisäinen tarkastelu. Aineistoina ovat Tilastokeskuksen (Suomen virallinen tilasto, SVT) väestö-, muuttoliike- ja työvoimatilastot, Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) työnhakutilastot sekä Opetushallituksen koulutustilastot (Vipunen). Tarkasteltava aikajakso on 2000-luku.

Aluksi tarkastellaan Varsinais-Suomen ja sen lähimaakuntien väestön ikärakennetta sekä niiden ennusteita koko Suomen tilanteeseen verrattuna. Tämän jälkeen katsotaan saman tyyppisten maakuntien (Varsinais-Suomi ja Pirkanmaa) sekä niiden keskeisten kaupunkien (Turku ja Tampere) väestörakennetta ulkomaalaistaustaisuuden, syntymämaan, työllisyyden ja koulutustason mukaan. Sitten siirrytään Varsinais-Suomen seutukuntien tarkasteluun väestörakenteen ja työllisyyden perusteella. Viimeiseksi otetaan analyysiin vielä yksittäisten varsinaissuomalaisen kuntien ulkomaalaistaustaisen väestön koostumus. Tilastokatsauksen lopussa on yhteenveto.

2.1. Väestö ikääntyy ja syntyvyys laskee

Suomen väestö ikääntyy. Tämä näkyy erityisesti eläkeikäisten (vähintään 65-vuotiaat) osuuden kasvuna. Eläkeikäisten osuus kokonaisväestöstä on noussut vuoden 2000 15

prosentista vuoden 2018 yli 20 prosenttiin (kuvio 4). Lukumäärinä tämä tarkoittaa nousua vajaasta 800 000:sta yli 1,2 miljoonaan eläkeikäiseen. Samaan aikaan työikäisten (15–64-vuotiaat) osuus on laskenut 67 prosentista 62 prosenttiin (noin 3,5 miljoonasta 3,4 miljoonaan työikäiseen, vaikka kokonaisväestö on noussut 5,2 miljoonasta 5,5 miljoonaan). Tilastokeskuksen vuoden 2019 väestöennusteen mukaan vuodesta 2030 alkaen eläkeikäisten osuus tulee olemaan Suomessa runsas neljännes väestöstä, eli runsaat 1,5 miljoonaa henkeä. Samalla työikäisen väestön osuus tulee laskemaan alle 60 prosenttiin kokonaisväestöstä. Myös nuorten, eli korkeintaan 14-vuotiaiden osuus tulee putoamaan alle 15 prosenttiin.

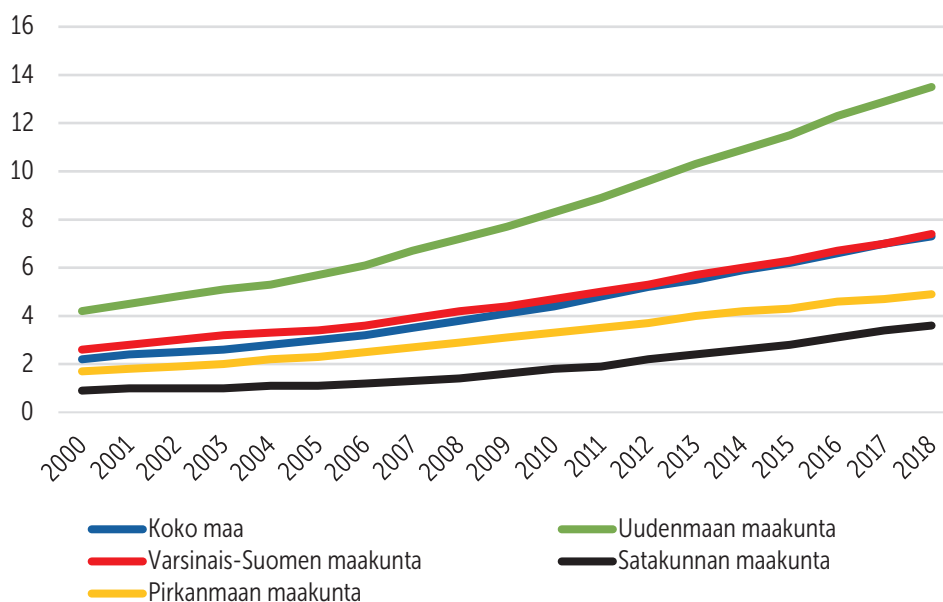


Kuvio 4. Väestön ikärakenteen kehitys Suomessa 2000–luvulla sekä sen ennuste. Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT 2019c), väestörakenne ja vuoden 2019 väestöennuste.

Varsinais-Suomessakin eläkeikäisten osuus väestöstä on noussut vuosien 2000–2018 aikana 16 prosentista 23 prosenttiin (72 500:sta 110 000:en henkilöön). Työikäisten osuus taas on pudonnut 66 prosentista 62 prosenttiin (sekä vuonna 2000 että vuonna 2018 työikäisiä oli noin 298 000 henkeä, vaikka kokonaisväestömäärä on kasvanut). Muihin lähimaakuntiin verrattuna Varsinais-Suomessa eläkeikäisten osuus oli vuonna 2018 hieman korkeampi kuin Pirkanmaalla (21 %) ja selvästi korkeampi kuin Uudellamaalla, jossa vähintään 65-vuotiaita oli 17 prosenttia kokonaisväestöstä. Uusimaa on eläkeikäisten osuudessaan 2010-luvun lopulla samalla tasolla kuin Varsinais-Suomi oli vuosituhannen alussa. Kaikkein jyrkimmin eläkeikäisten osuus on vertailumaakunnista noussut Satakunnassa (17 % kokonaisväestöstä vuonna 2000 ja 27 % vuonna 2018). Lukumäärinä tämä tarkoittaa nousua noin 40 000:sta runsaaseen 58 000:en hen-

kilöön. Vuoden 2019 väestöennusteen mukaan Uudellamaalla vähintään 65-vuotiaiden osuus tulee myös jatkossa olemaan matalampi (23 % vuonna 2040), Pirkanmaalla (26 %) ja Varsinais-Suomessa (28 %) suunnilleen samalla tasolla kuin koko maassa (27 %) ja Satakunnassa (33 %) selvästi korkeampi. Vastaavasti työikäisen väestön osuus tulee pysymään selvästi 60 prosentin yläpuolella vain Uudellamaalla. (SVT 2019c.)

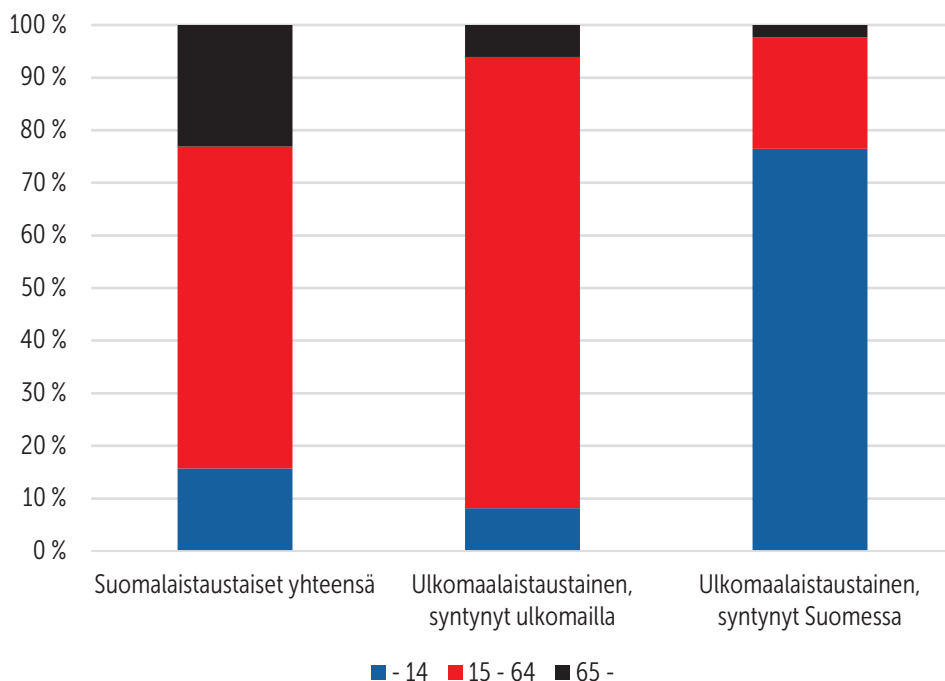
Se, miksi Uusimaa ei ole ikääntynyt niin selvästi kuin muut, johtuu hyvin pitkälle maahanmuutosta. Vuodesta 2006 alkaen Uudenmaan *nettomaahanmuutto* (maahanmuuton ja maastomuuton erotus) on ollut joka vuosi yli 4000 henkilöä (vuonna 2012 korkeimmillaan 7858 henkilöä), kun muissa maakunnissa on päästy tässä asiassa parhaimmillaankin vain niukasti yli 1000 henkilön. Tyypillisesti nettomaahanmuutto on Varsinais-Suomessa ja Pirkanmaalla ollut joitain satoja henkilöitä vuodessa ja Satakunnassa tätäkin vähemmän. (SVT 2019a.) Ei siis ole ihme, että vuonna 2018 Uudenmaan väestöstä noin 13,5 prosenttia oli *ulkomaalaistaustaisia*¹ (kuvio 5). Varsinais-Suomi on ulkomaalaistaustaisten osuudessa kulkenut koko 2000-luvun samaa tahtia kuin Suomi keskimäärin. Sen sijaan Pirkanmaalla sekä Satakunnassa heidän osuutensa on ollut tätä alhaisempi. Toki kaikissa kuvion maakunnissa ulkomaalaistaustaisten osuus on noussut 2000-luvun aikana.



Kuvio 5. Ulkomaalaistaustaisten osuus (%) väestöstä vuosina 2000–2018. Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT 2019c), väestötilastot.

¹ Tilastokeskuksen määritelmässä ulkomaalaistaustaisella tarkoitetaan henkilöä, jonka molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla.

Miksi ulkomaalaistaustaisten korkeampi osuus sitten hidastaa väestön ikääntymistä? Siksi, että ulkomaalaistaustaisten väestörakenne Suomessa on täysin erilainen kuin *suomalaistaustaisten*² (kuvio 6). Suomalaistaustaisilla eläkeikäisten osuus kokonaisväestöstä on selvästi suurempi ja työikäisten selvästi pienempi kuin ulkomaalaistaustaisilla. Niin sanotut toisen sukupolven ulkomaalaistaustaiset (syntyneet Suomessa, mutta vanhemmat tai ainoa elossa oleva vanhempi syntynyt ulkomailla) ovat vasta saapumassa työikään, joten heillä korostuu voimakkaasti nuorten osuus. Ensimmäisen sukupolven ulkomaalaistaustaiset (itse ja vanhemmat syntyneet ulkomailla) taas ovat suurimmaksi osaksi työikäistä väkeä.

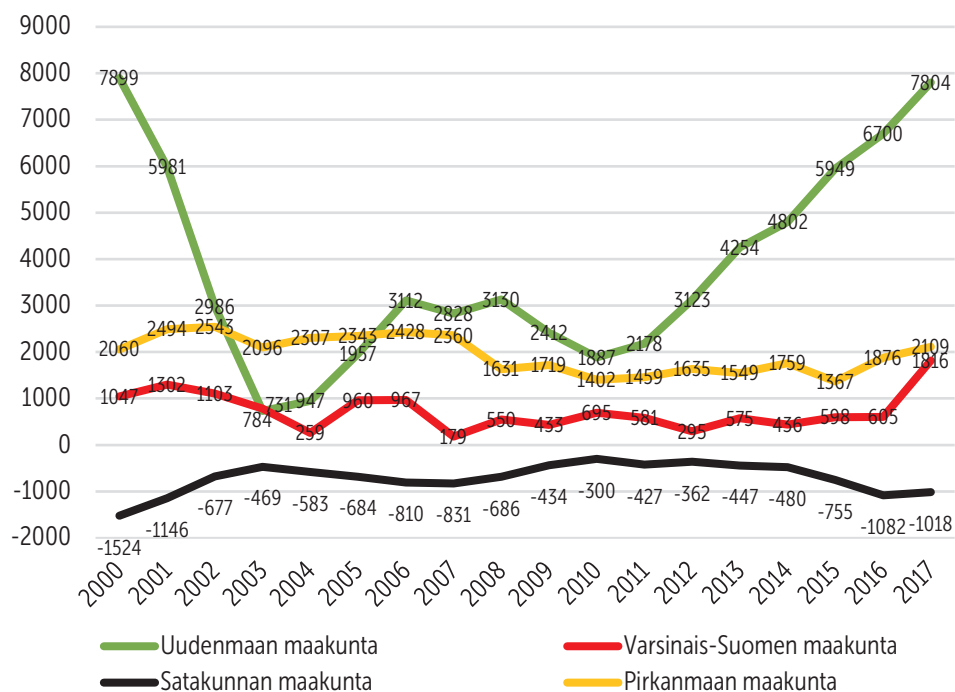


Kuvio 6. Suomalais- ja ulkomaalaistaustaisten ikärakenne vuonna 2018. Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT 2019c), väestötilastot.

Ulkomaalaistaustaisia muuttaa muihin maakuntiin verrattuna paljon Uudellemaalle paitsi ulkomailta, myös muualta Suomesta. Uudellemaalle on muuttanut Suomen sisältä 2010-luvun aikana joka vuosi noin 3000–6000 ulkomaalaistaustaista, kun Varsinais-Suomessa ja Pirkanmaalla luku on ollut 1000–2000 vuodessa. Satakunta on puolestaan saanut muualta Suomesta 2010-luvulla noin 200–300 ulkomaalaistaustais-

² Tilastokeskuksen määritelmässä suomalaistaustaisella tarkoitetaan henkilöä, jonka vanhemmista vähintään toinen on syntynyt Suomessa. Määritelmään kuuluvat myös Suomessa syntyneiden ulkomailla adoptoimat lapset.

ta muuttajaa vuodessa. (SVT 2019a.) Ja kun katsotaan *kuntien välistä nettomuuttoa*, eli kuntien välisen tulomuuton ja kuntien välisen lähtömuuton erotusta (kuvio 7), nähdään, että Satakunnasta on koko 2000-luvun ajan muutettu pois enemmän kuin sinne on muuttanut väkeä. Sitä vastoin Uudellamaalla, Pirkanmaalla ja Varsinais-Suomessa kuntien välinen muutto on ollut päinvastainen. Kolme viimeksi mainittua ovatkin maan sisäisen muuttoliikkeen kasvualueita. Itse asiassa koko Suomen maakunnista (19 maakuntaa) kasvualueita olivat vuonna 2018 vain Uusimaa, Pirkanmaa, Varsinais-Suomi, Keski-Pohjanmaa ja Ahvenanmaa.

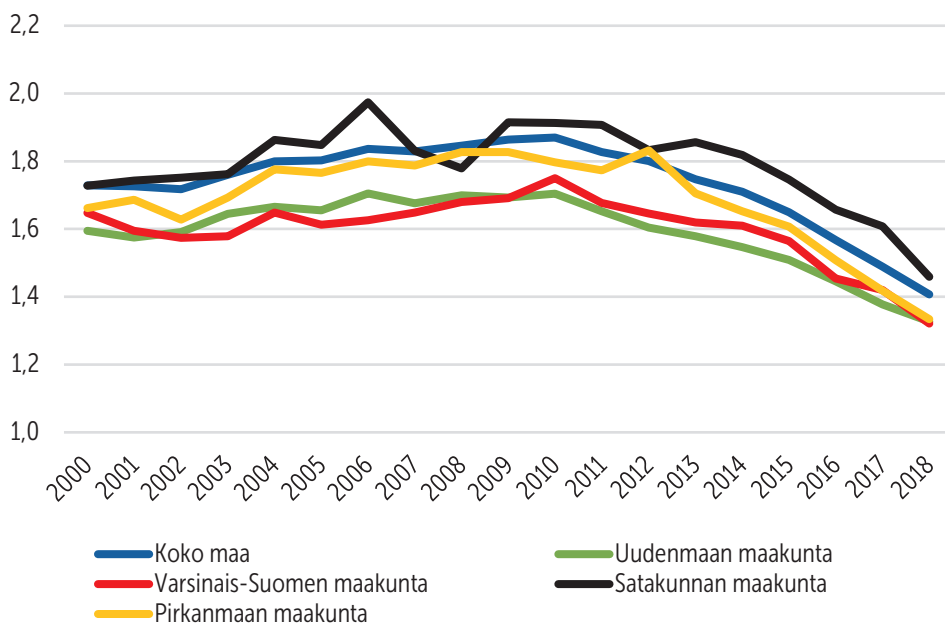


Kuvio 7. Kuntien välinen nettomuutto vuosina 2000–2017. Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT 2019a), muuttoliiketilastot.

Väestön ikääntymiseen on vaikuttanut myös alhainen syntyvyys (kuvio 8) koko maassa. Kun *kokonaishedelmällisyysluku*³ on *reilusti alle kahden, väestö ikääntyy väistämättä ilman, että sitä paikataan muuttoliikkeen avulla. Niinpä maakuntien ei kannata laskea väestönkehi-*

³ Luku siitä, kuinka monta lasta nainen synnyttäisi laskennallisesti elämänsä aikana, jos ikäryhmittäiset hedelmällisyysluvut pysyisivät samoina kuin laskennan perusteena olevana vuonna.

tyksessään pelkän syntyvyyden varaan. Kun vielä otetaan huomioon bruttouusiutumisluku⁴ (tytärsukupolven ja äitisukupolven suuruuden välinen suhde, jossa kuolleisuutta ei ole otettu huomioon), joka koko maassa ja kaikissa vertailtavissa maakunnissa on ollut koko 2000-luvun ajan selvästi alle yhden, se tarkoittaa sitä, että sukupolvi ei synnyttämällä vaihdu uudeksi. (SVT 2019c)



Kuvio 8. Kokonaishedelmällisyysluku vuosina 2000–2018. Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT 2019c), väestötilastot.

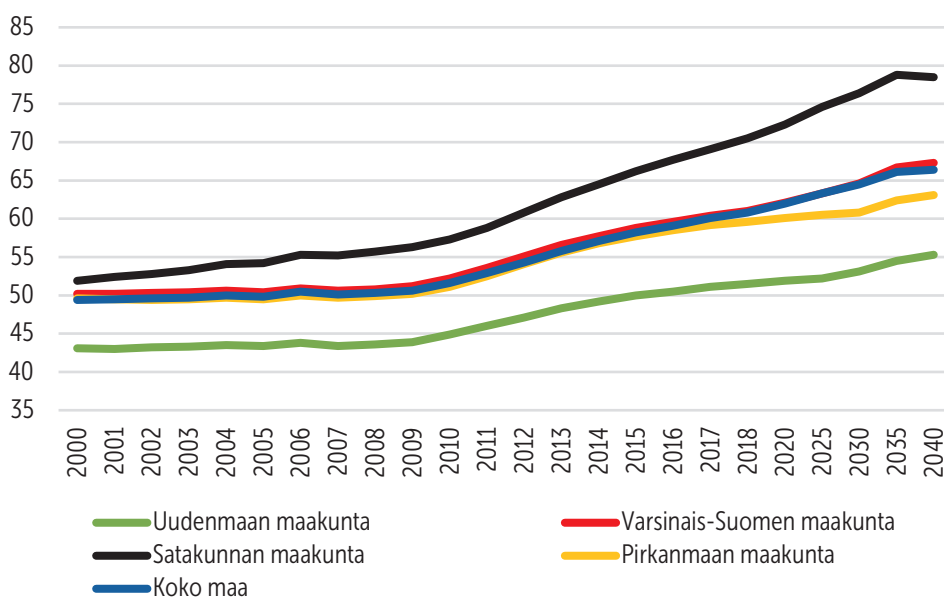
Väestön ikääntyminen ja työikäisten osuuden väheneminen nykyisellä tahdilla vaikuttaa väistämättä huoltosuhteeseen. Huoltosuhdetta lasketaan yleensä kahdella tavalla. *Väestöllinen huoltosuhde* kuvaa ei-työikäisten suhdetta työikäisiin. Sen tunnuslukuna käytetään tyypillisesti lukua siitä, kuinka monta ei-työikäistä on sataa työikäistä kohden. *Taloudellinen huoltosuhde* taas tarkoittaa työvoiman ulkopuolella olevien ja työllisten suhdetta, toisin sanoen, kuinka monta työtöntä ja muita työvoiman ulkopuolella olevaa on sataa työllistä kohden.

Kun vuonna 2000 Suomessa oli keskimäärin 50 ei-työikäistä sataa työikäistä kohden, vuonna 2018 heitä oli 61 (kuvio 9). Varsinais-Suomessa ja Pirkanmaalla väestöllinen huoltosuhde on noudattanut melko tarkasti koko maan keskimääräistä kehitystä, mutta Uudellamaalla se on ollut selvästi matalampi ja Satakunnassa selvästi korkeampi

⁴ Brutto- ja nettouusiutumisluvut ovat Suomessa käytännössä samat, koska lapsikuolleisuus on niin vähäistä.

koko maan tasoon nähden. Kun Uudellamaalla oli vuonna 2018 52 ei-työikäistä sataa työikäistä kohden, Satakunnassa ei-työikäisiä oli 71.

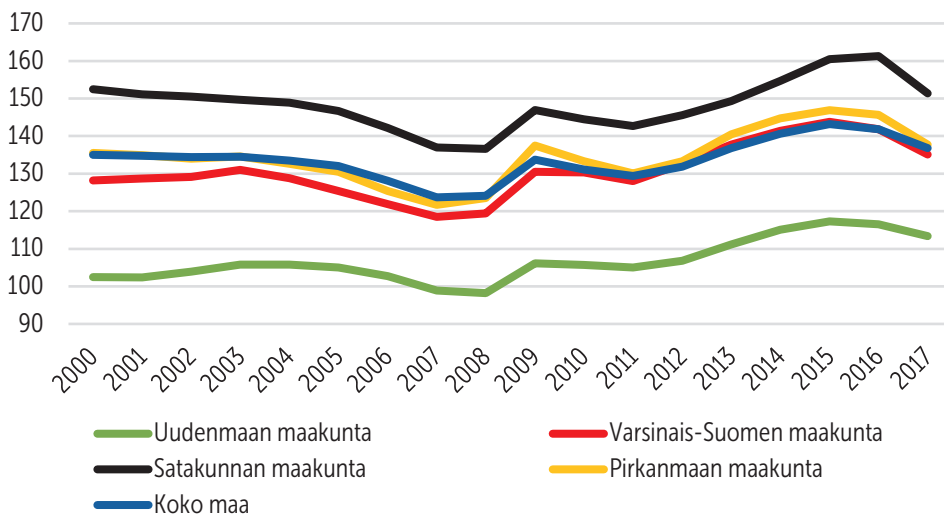
Mikäli vuoden 2019 väestöennusteeseen on uskominen, väestöllinen huoltosuhte tulee edelleen nousemaan. Tämä johtuu syntyvyyden laskusta ja sen myötä nuorten huollettavien määrän pienenemisestä. Sekä koko maassa keskimäärin että Varsinais-Suomessa väestöllisen huoltosuhteen ennustetaan nousevan 61:sta noin 67:ään. Vuodesta 2035 eteenpäin Varsinais-Suomessa tulee toisin sanoen olemaan yli 65 ei-työikäistä sataa työikäistä kohden. Vertailumaakunnista kaikkein edullisimman huoltosuhteen ennustetaan vuonna 2040 olevan Uudellamaalla (55) ja epäedullisimman Satakunnassa (79).



Kuvio 9. Väestöllinen huoltosuhte 2000-luvulla sekä sen ennuste. Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT 2019c), väestötilastot ja vuoden 2019 väestöennuste.

Väestöllinen huoltosuhte on mielenkiintoinen mittari, mutta se kertoo vain väestörakenteen kehityksestä. Sen sijaan taloudelliseen huoltosuhteeseen (työvoiman ulkopuolella olevien lukumäärä suhteessa työllisiin) vaikuttaa myös talouden suhdannekehitys. Kuvio 10 kertoo, että Varsinais-Suomessa ja Pirkanmaalla taloudellinen huoltosuhte on ollut 2000-luvulla suunnilleen samalla tasolla kuin koko Suomessa keskimäärin. 2000-luvun alussa Varsinais-Suomessa oli 128 työvoiman ulkopuolella olevaa sataa työikäistä kohden, kun vuonna 2017 heitä oli 135. Pirkanmaalla taloudellinen huoltosuhte oli sekä vuonna 2000 (135) että vuonna 2017 (138) hieman epäedullisempi kuin Varsinais-Suomessa. Uudellamaalla työvoiman ulkopuolella olevien ja työvoiman välinen suhte on ollut koko ajan selvästi edullisempi kuin muualla, kun taas Satakunnassa

asia on ollut päinvastoin. Siellä vuonna 2017 oli 151 työvoiman ulkopuolella olevaa sataa työllistä kohden. Toki näistä luvuista on vielä pitkä matka 1990-luvun lamavuosiin, jolloin esimerkiksi (auto)teollisuudesta voimakkaasti riippuvaisessa Uudenkaupungin seutukunnassa Varsinais-Suomessa oli vuonna 1993 199 työvoiman ulkopuolella olevaa sataa työllistä kohden. Taloudelliseen huoltosuhteeseen vaikuttaa niin moni asia, että siitä ei laadita ennusteita. Uusin saatavilla tilasto maakunnittain oli vuoden 2020 alussa vuodelta 2017.



Kuvio 10. Taloudellinen huoltosuhde vuosina 2000–2017. Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT 2019c), väestötilastot.

2.2. Varsinais-Suomessa ja Pirkanmaalla hieman erilaiset ulkomaalaisväestöt

Koska Varsinais-Suomen lähimaakunnista Uusimaa ja Satakunta ovat ulkomaalais-taustaisten määrässään ja osuudessaan omat päinvastaiset ääripäänsä, on seuraavaksi tarpeen vertailla vain Varsinais-Suomea ja Pirkanmaata keskenään. Kuten edellä on nähty, nämä kaksi maakuntaa muistuttavat monessa asiassa toisiaan.

Kuviossa 11 on tarkasteltu vuoden 2017 lopun tilannetta Varsinais-Suomessa ja Pirkanmaalla eräiden keskeisten ja ajankohtaisten ulkomaalaistaustaisten väestöryhmien suhteen. Kuviossa tarkastellaan eri alueilta kotoisin olevien osuuksia *ulkomaalaistaustaisista*. Tällä tavoin maakuntien väestön koostumuksesta saa paremman kuvan kuin laskemalla eri väestöryhmien osuuksia *kokonaisväestöstä*. Tämä siksi, että

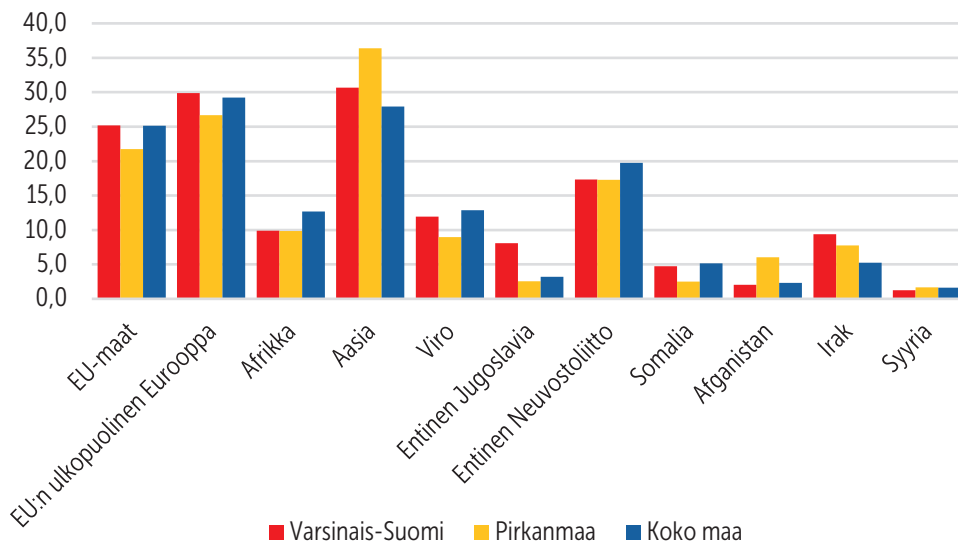
ulkomaalaistaustaisten osuus kokonaisväestöstä on maakunnissa edelleen pieni, kuten kuvioista 5 edellä kävi ilmi. Eurooppa on kuviossa 8 jaettu EU-maihin ja muihin Euroopan maihin siksi, että EU poikkeaa vapaan liikkuvuutensa suhteen muusta Euroopasta. Muista maanosista mukaan on otettu muut paitsi Etelä- ja Pohjois-Amerikka sekä Oseania. Amerikka ja Oseania jätettiin pois, koska näiltä alueilta kotoisin olevia on Suomessa niin vähän. Yksittäisistä maista kuvioon on valittu osuuksiltaan suurimpia alueita, joista Suomeen on muutettu (EU:n alueelta Viro, EU:n ulkopuolisesta Euroopasta entisen Jugoslavian maat ja entinen Neuvostoliitto, Afrikasta Somalia), sekä eräitä viime aikaisten maailmanpolitiikan tapahtumien myötä ajankohtaisia maita (Afganistan, Irak ja Syyria).

Maanosittain tarkasteltuna kummassakin maakunnassa oli yleisimmin euroopalaistaustaisia muuttajia, jos EU ja EU:n ulkopuolinen Eurooppa niputetaan yhteen. Toisin sanoen, suurin osa kummankin maakunnan muuttajista tulee niin sanotuista hyvinvoivista maista. Tämä voidaan päätellä YK:n inhimillisen kehityksen indeksistä (Human Development Index, HDI), joka muodostuu kolmesta mittarista: odotettu elinikä, koulutus sekä elintaso. YK on jakanut maailman maat neljään luokkaan inhimillisen kehityksen indeksin perusteella: erittäin korkea inhimillinen kehitys, korkea inhimillinen kehitys, keskitasoinen inhimillinen kehitys, matala inhimillinen kehitys. Lähes kaikki Euroopan maat kuuluivat erittäin korkean inhimillisen kehityksen luokkaan, kun taas Afrikan maat sijoittuivat joko keskimääräisen (pääosin Pohjois-Afrikan maat) tai matalan (pääosin Saharan etelänpuolinen Afrikka) inhimillisen kehityksen luokkiin. (YK 2018.)

EU-maista Suomeen muuttaneet hyödyntävät alueen vapaata liikkuvuutta. Heidän osuutensa oli Varsinais-Suomessa (neljännes ulkomaalaistaustaisista) hieman korkeampi kuin Pirkanmaalla (22 %). Suuri osa EU-maista muuttaneista oli virolaistaustaisia. Heitä oli määrällisesti sekä Varsinais-Suomessa että Pirkanmaalla tuhansia, kun muista EU-maista kotoisin olevien määrät liikkuivat korkeintaan sadoissa. EU:n ulkopuolisista Euroopan maista muuttaneet taas koostuvat pakolaistaustaisista (kuten entisestä Jugoslaviasta kotoisin olevista), paluumuuttajista (kuten entisen Neuvostoliiton alueen juuret omaavista) ja työperusteisista muuttajista. Heitäkin oli Varsinais-Suomessa suurempi osuus kuin Pirkanmaalla. Varsinkin entisen Jugoslavian alueelta oli päädytty Varsinais-Suomeen selvästi yleisemmin kuin Pirkanmaalle.

Aasialaistaustaisten osuus oli Pirkanmaalla hieman korkeampi kuin Varsinais-Suomessa (36 ja 31 %). Mikään yksittäinen väestöryhmä aasialaistaustaisista ei ollut kummassakaan maakunnassa kovin suuri, mutta afganistanilaistaustaisia oli Pirkanmaalla suurempi osuus kuin Varsinais-Suomessa. Sen sijaan irakilastaustaisten suhteen asia oli päinvastoin. Pitkään jatkuneesta sisällissodasta ja miljoonista pakolaisista huolimatta Syyriasta ei ole juuri saapunut väkeä Varsinais-Suomeen tai Pirkanmaalle. Afrikasta kotoisin olevia oli kummassakin maakunnassa saman suuruinen osuus. Tosin somalialaistaustaisia, jotka ovat afrikkalaistaustaisten suurin ryhmä, oli Varsinais-Suomessa yleisemmin kuin Pirkanmaalla.

Kun Varsinais-Suomea ja Pirkanmaata verrataan koko Suomeen, Varsinais-Suomessa oli selvästi yleisemmin entisen Jugoslavian maiden juuret omaavia kuin koko maassa, Varsinais-Suomessa ja Pirkanmaalla yleisemmin irakilastaustaisia kuin koko Suomessa ja Pirkanmaalla aasialaistaustaisia erityisesti Afganistanista kotoisin olevia tyypillisemmin kuin Varsinais-Suomessa ja koko maassa. Sen sijaan Afrikan maista sekä entisen Neuvostoliiton alueelta kotoisin olevia ei ollut saapunut Varsinais-Suomeen tai Pirkanmaalle yhtä suurta osuutta kuin koko maahan keskimäärin.



Kuvio 11. Eräiltä alueilta ja maista kotoisin olevien osuus ulkomaalaistaustaisista (%) Varsinais-Suomessa, Pirkanmaalla ja koko maassa vuonna 2017. Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT 2019c), väestötalastot.

2.2.1. Turun ja Tampereen ulkomailla syntyneet vastaavat keskikokoista suomalaiskaupunkia

Pirkanmaan ja Varsinais-Suomen suurimpien kuntien, Tampereen ja Turun ulkomaalaistaustaisten syntymämaan⁵ (pois lukien Suomi) vertailussa paljastuu, että vuoden 2018 lopussa Tampereella ulkomailla syntyneiden osuus koko kaupungin väestöstä oli seitsemän prosenttia, kun Turussa vastaava osuus oli kymmenen prosenttia. Lukumäärillä mitattuna ulkomailla syntyneitä oli Tampereella 17 449 ja Turussa 19 968 henkilöä, mikä on suunnilleen saman verran kuin keskikokoisessa suomalaisessa kunnassa on väkeä yhteensä. Vertailun vuoksi mainittakoon, että Helsingissä ulkomailla syntyneiden

⁵ Tätä kirjoittaessa vuodelta 2018 ei ollut vielä saatavissa tilastoja ulkomaalaistaustaisuuden mukaan, joten taustamuuttujana käytetään tässä syntymämaata.

osuus oli 14 prosenttia kokonaisväestöstä (n = 92 407). Pelkästään ulkomailla syntyneiden määrällään Helsinki olisi Suomen kymmenenneksi suurin kunta, siis suurempi kuin esimerkiksi Pori (asukasluku 84 403). (SVT 2019c.)

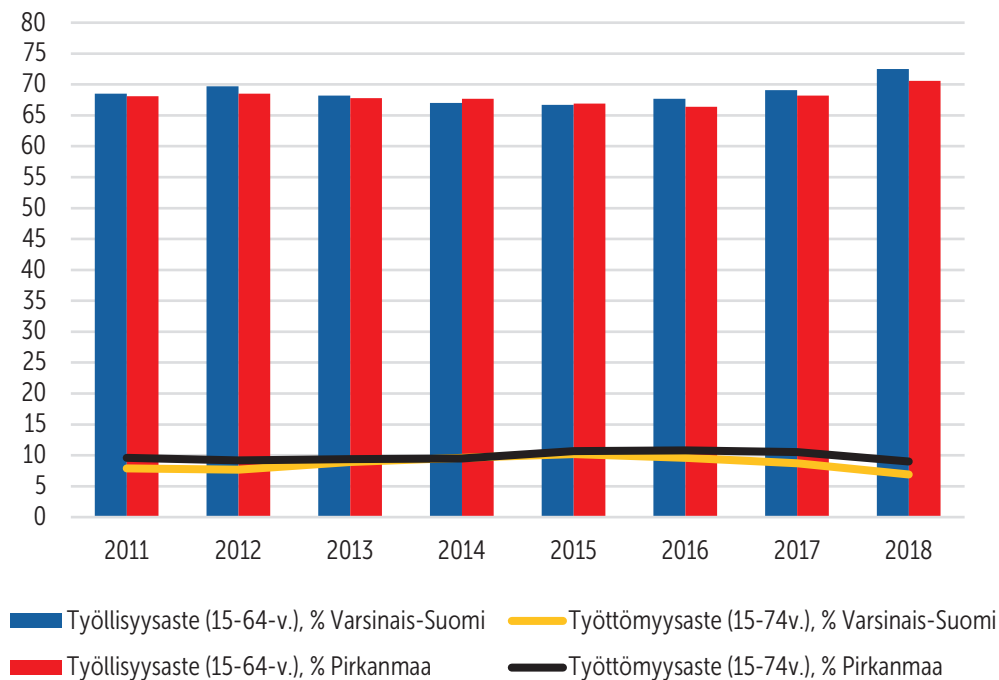
Kun katsotaan eri alueilla syntyneiden osuuksia Tampereella ja Turussa, kaupungit poikkeavat hieman toisistaan. Molemmissa toki Euroopan maissa syntyneiden osuus kaikista ulkomailla syntyneistä oli viidenkymmenen prosentin tuntumassa (Tampere 46 %, Turku 51 %), mutta Turussa oli selvästi suurempi osuus entisen Jugoslavian maissa syntyneitä (Tampere 2 %, Turku 5 %, henkilöinä Tampere 285, Turku 1036). Virossa syntyneitä oli Tampereella kuusi (n = 1080) ja Turussa (n = 1722) yhdeksän prosenttia. Siinä kaupungit olivat samanlaisia, että entisen Neuvostoliiton alueella syntyneitä oli kummassakin 12 prosenttia ja Ruotsissa syntyneitä seitsemän ja kuusi prosenttia kaikista ulkomailla syntyneistä. (SVT 2019c.)

Afrikassa syntyneiden osuudet Tampereella ja Turussa olivat kymmenen prosentin paikkeilla, mutta yksittäisistä Afrikan maista Somaliassa syntyneitä oli Turussa suurempi osuus kuin Tampereella (Turku 4 %, Tampere 2 %). Amerikassa syntyneitä oli kummassakin kaupungissa yhteensä muutamia satoja henkilöitä, mutta Aasiassa syntyneitä selvästi enemmän. Toisin sanoen, sekä Tampereella että Turussa asui yli 6000 Aasiassa syntynyttä henkilöä, mikä on noin kolmasosa kaikista ulkomailla syntyneistä. Yksittäisistä Aasian maista tyypillisin syntymäpaikka oli Irak (Tampere 7 % ja Turku 11 %). Lukuina tämä tarkoittaa sitä, että kun Tampereella asui runsaat 1200 Irakissa syntynyttä, Turussa heitä oli yli 2000. Muissa Aasian maissa syntyneitä ei kummassakaan kaupungissa ollut yli viittä prosenttia. Kun Tampereella Afganistanissa syntyneitä oli viisi prosenttia, Turussa heitä oli vain kaksi prosenttia. Kiinassa syntyneitä puolestaan oli Tampereella neljä ja Turussa kaksi prosenttia, mutta Iranissa syntyneiden suhteen asia oli niin, että heitä oli Turussa aavistuksen suurempi osuus kuin Tampereella (Turku 5 %, Tampere 4 %, ero henkilömäärällä mitattuna noin 300 henkeä). (SVT 2019c.)

2.2.2. Varsinais-Suomessa parempi koko väestön työllisyysaste, Pirkanmaalla parempi ulkomaalaistaustaisten työllisyys

Tietenkään pelkkä ulkomailta Suomeen suuntautuva muutto ei ratkaise taloudellisen huoltosuhteen haasteita maassamme, vaan muuttajat olisi saatava myös kotoutumaan ja työllistymään. Kun katsotaan koko väestön *työllisyysastetta* (15–64-vuotiaiden työllisten prosenttiosuus saman ikäisestä väestöstä), se on ollut 2010-luvulla Varsinais-Suomessa (67–73 %) pääsääntöisesti korkeampi kuin Pirkanmaalla (66–71 %). Vastaavasti *työttömyysaste* (15–74-vuotiaiden työttömien prosenttiosuus saman ikäisestä työvoimasta) on ollut Varsinais-Suomessa matalampi kuin Pirkanmaalla. Kun työttömyysaste Varsinais-Suomessa on ollut selvästi alle kymmenen prosentin joka vuosi lukuun ottamatta vuosia 2014–2016, Pirkanmaalla se on ollut koko ajan kymmenen tuntumassa ja vuosina 2015–2016 tämän päälle (kuvio 12).

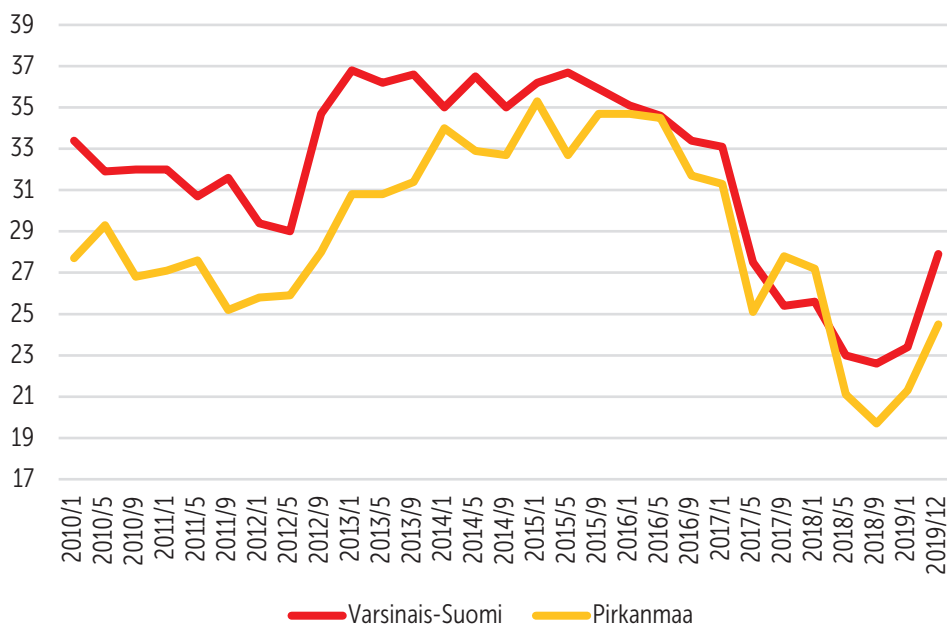
Tilastokatsaus: Varsinais-Suomen väestö, maahanmuuttajat ja työllisyys



Kuvio 12. Työllisyys- ja työttömyysasteet (%) Varsinais-Suomessa ja Pirkanmaalla 2010-luvulla. Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT 2019b) työvoimatutkimus.

Työllisten ulkomaalaisten määrä on 2000-luvun aikana noussut sekä Varsinais-Suomessa että Pirkanmaalla erityisesti sellaisilla muuttajilla, joilla on jonkin Euroopan maan (pois lukien Suomi) kansalaisuus. Kun vuonna 2000 Varsinais-Suomessa oli noin 1800 jonkin muun Euroopan maan kuin Suomen kansalaista töissä, vuonna 2007 heitä oli lähes 3500 ja vuoden 2017 lopussa yli 5400. Pirkanmaalla vastaavat määrät ovat olleet kyseisinä vuosina runsaat 1255, reilut 2600 ja lähes 3300. Näyttää siis, että korkeimmista inhimillisen kehityksen indeksin (HDI) maista työllistytään tyypillisimmin Varsinais-Suomeen ja Pirkanmaalle. Työllisten aasialaisten määrässä maakunnat ovat olleet tasaisia (nousua noin 300:ta 1500 työlliseen), mutta työllisten afrikkalaisten määrä on pysynyt vain joissain sadoissa koko 2000-luvun. Muista maanosista kotoisin olevien työllisten määrät maakunnissa ovat olleet vähäisiä. (SVT 2019c.)

Sen sijaan työttömien ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden osuus ulkomaalaisesta työvoimasta on Varsinais-Suomessa ollut pääsääntöisesti korkeampi kuin Pirkanmaalla (kuvio 13). Vuoden 2019 lopussa noin 28 prosenttia ulkomaalaisesta työvoimasta Varsinais-Suomessa ja 25 prosenttia Pirkanmaalla oli työttömiä työnhakijoita, kun vastaava osuus vuosien 2013–2015 aikana oli Varsinais-Suomessa vähintään 35 ja Pirkanmaallakin yli 30 prosenttia. Kuvion perusteella ulkomaalaistaustaiset työllistyvät yleisemmin Pirkanmaalla kuin Varsinais-Suomessa.



Kuvio 13. Ulkomaalaisten työttömien työnhakijoiden osuus (%) ulkomaalaisesta työvoimasta 2009–2019. Lähde: TEM 2020, työnvälitystilastot.

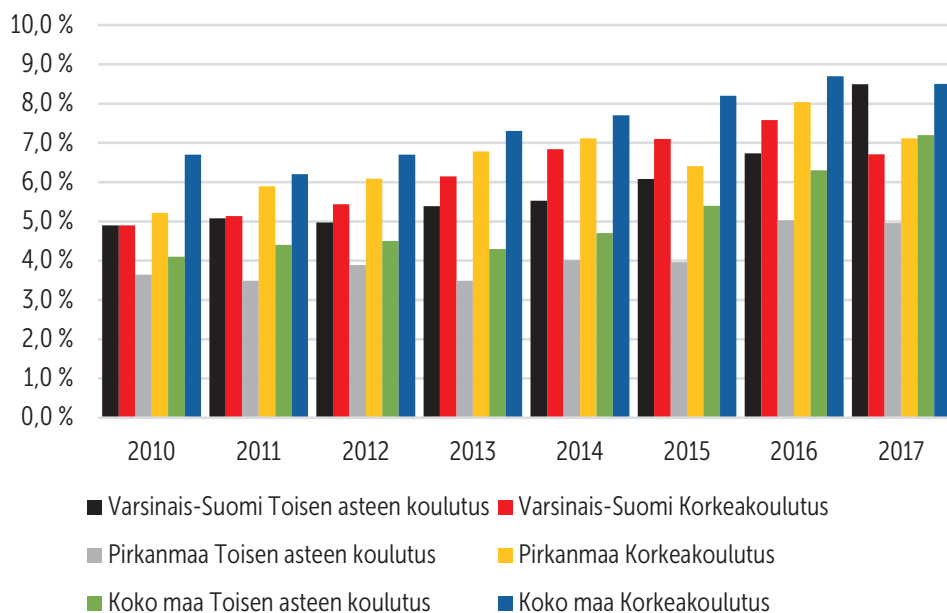
Voisiko Pirkanmaan vähäisempi työttömien työnhakijoiden osuus ulkomaalaisesta työvoimasta johtua eroista ulkomaalaistaustaisten koulutuksessa? Koulutushan on Suomessa merkittävä työllisyyttä edistävä tekijä. Asia voidaan ilmasta myös niin, että jos yksilön koulutus jää pelkän perusasteen varaan, hänen mahdollisuutensa työllistyä ovat huonot. Vähintään toinen aste on siis yleensä suoritettava ja ammatillinen koulutus hankittava, mikäli aikoo välttää työelämästä syrjäytymisen. (Järvinen & Vanntaja 2013, 510.)

Ulkomaalaistaustaisten koulutuksesta ei ole Suomessa kattavaa rekisteripohjaista tietoa. Vuonna 2014 tehdyssä UTH-tutkimuksessa (ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointitutkimus) kerättiin ensimmäistä kertaa kattavaa ja tilastollisesti edustavaa tietoa ulkomaalaistaustaisen väestön koulutusrakenteesta. Se paljasti, että ulkomaalaistaustainen väestö Suomessa oli korkeammin koulutettua kuin aiemmin oli luultu. Toisaalta ulkomaalaistaustaiset olivat suomalaistaustaisia selvemmin jakautuneet korkeasti ja matalasti koulutettuihin. Vaikka korkeintaan perusasteen suorittaneita oli ulkomaalaistaustaisista selvästi suomalaistaustaisia suurempi osuus (17 % ja 7 %), korkeakoulutuksen suorittaneissa ryhmien välillä ei ollut eroja. (Sutela & Larja 2014, 30.)

Opetushallituksen tietokannoista löytyvät *maahanmuuttajataustaisten*⁶ (vanhempien syntymämaan mukaan) Suomessa suorittamat tutkinnot. Kun Varsinais-Suomea

⁶ Opetushallitus käyttää termiä maahanmuuttajataustainen, kun tilastokeskuksessa vastaava termi on ulkomaalaistaustainen.

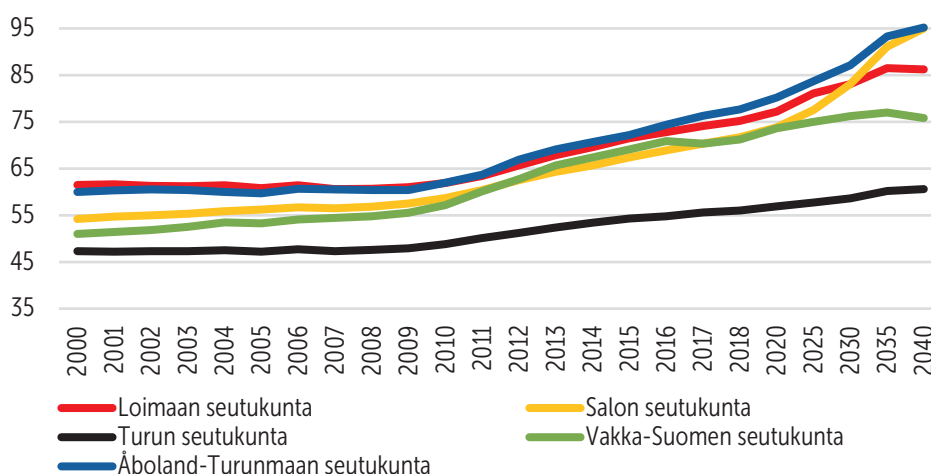
ja Pirkanmaata verrataan toisen asteen ja korkea-asteen tutkintojen suorittamisessa 2010-luvulla, kuviosta 14 ilmenee ensinnäkin, että Varsinais-Suomessa maahanmuuttajataustaisilla toisen asteen tutkinnon suorittaminen on yleistynyt koko ajan ja se on ollut selvästi yleisempää kuin Pirkanmaalla tai koko maassa keskimäärin. Toiseksi, maahanmuuttajataustaisten korkeakoulututkintojen suorittaminen on ollut Pirkanmaalla yleisempää kuin Varsinais-Suomessa lukuun ottamatta vuotta 2015. Tässä Varsinais-Suomi on jäänyt selvästi myös verrattaessa tilannetta koko maahan. Ja katsottaessa väestön koulutusrakennetta tarkemmin vuonna 2017 (liite 1) äidinkielen perusteella, molemmissa maakunnissa EU-maiden kansalaisuuden omaavat vieraskieliset (äidinkielenään muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea puhuvat) olivat korkeammin koulutettuja kuin EU-maiden ulkopuoliset, mutta Pirkanmaan vieraskielinen väestö oli korkeammin koulutettua kuin Varsinais-Suomen. Vailla koulutusta olevien vieraskielisten määrä oli nimittäin Varsinais-Suomessa korkeampi kuin Pirkanmaalla ja toisaalta ylempään korkeakoulutuksen suorittaneita oli Varsinais-Suomessa vähemmän kuin Pirkanmaalla. Pirkanmaan maahanmuuttajataustaisten korkeampi koulutus Varsinais-Suomen maahanmuuttajataustaisiin nähden voi olla yksi selitys sille, että Pirkanmaalla heidän osuutensa myös työttömistä työnhakijoista on pääsääntöisesti ollut pienempi kuin Varsinais-Suomessa.



Kuvio 14. Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden suorittamien tutkintojen prosenttiosuus kaikista tutkinnoista Varsinais-Suomessa, Pirkanmaalla ja koko maassa vuosina 2010–2017. Lähde: Opetushallitus 2019, Vipunen –tietokanta.

2.3. Varsinais-Suomessa tarvitaan tekijöitä työlle

Seuraavaksi siirrytään Varsinais-Suomen sisäiseen tarkasteluun. Kuvio 15 kertoo, että Varsinais-Suomen seutukunnista Turun seudulla väestöllinen huoltosuhde on ollut selvästi matalampi kuin muualla ja mikäli oleellista muutosta ei tapahdu, tulee se myös tulevaisuudessa olemaan muita matalampi. Toki Turun seutukunnassakin ei-työikäisten määrä työikäisiä kohden on noussut 2000-luvun aikana selvästi. Muissa seutukunnissa ei-työikäisten määrän sataa työikäistä kohti ennustetaan nousevan Salon, Vakka-Suomen ja Åboland-Turunmaan seutukunnissa tulevaisuudessa yli 90:een ja Loimaan seutukunnassakin yli 85:een.



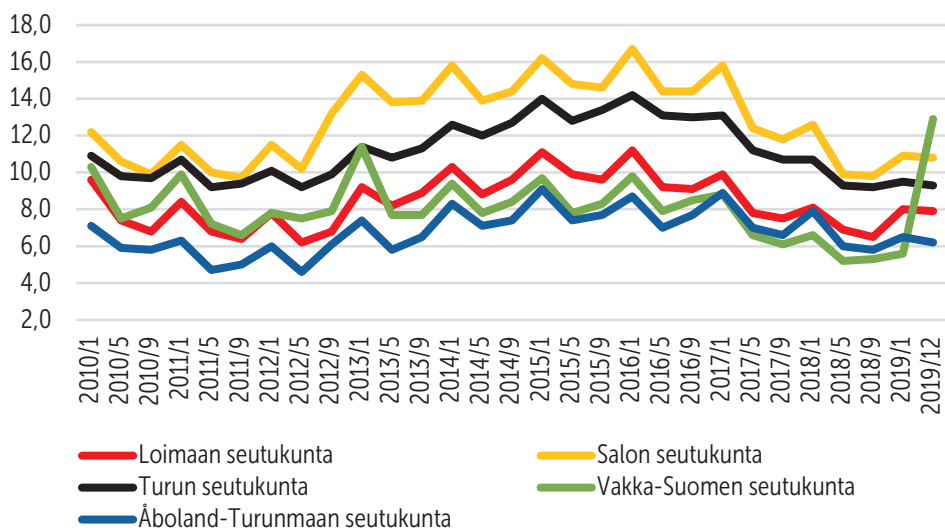
Kuvio 15. Väestöllinen huoltosuhde 2000-luvulla Varsinais-Suomen seutukunnissa sekä sen ennuste. Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT 2019c), väestötilastot ja vuoden 2019 väestöennuste.

Väestö on myös pääsääntöisesti vähentynyt 2000-luvun aikana Varsinais-Suomen seutukunnista kaikissa muissa paitsi Turun seutukunnassa (ks. liitteet 2a–2e). *Väestönlisäys* (luonnollisen väestölisäyksen, kuntien välisen nettomuuton ja nettosiirtolaisuuden summa) on ollut negatiivinen erityisesti Loimaan seutukunnassa. Vuosien 2000–2017 aikana väki on vähentynyt siellä yhteensä 1099 henkilöllä. Seutukunnan kunnista Loimaalla väestönlisäys on ollut positiivinen viimeksi vuonna 2004 kolmella henkilöllä ja yhteensä 2000-luvulla vähennystä on tullut 1490 hengellä. Sen sijaan seutukunnan kunnista Aurassa (+ 671), Oripäässä (+25) ja Pöytyällä (+38) asia on ollut päinvastoin. Åboland-Turunmaan seutukunnassa väestö on kutistunut 2000-luvulla yhteensä 1010 henkilöllä (Kemiönsaari -928, Parainen -82).

Salon seutukunnassa taas väestönlisäys oli vuosina 2005–2007 noin 350 henkeä vuosittain, mutta vuodesta 2012 alkaen väestö on vähentynyt useilla sadoilla henkilöillä joka vuosi, huippuna vuosi 2017, jolloin väestö pieneni 637 henkilöllä. Tämä selittyy

sillä, että Nokian tuotannon lakkauttamisen seurauksena alueen työpaikat ovat vähentyneet selvästi, jolloin väestöä on muuttanut muualle. On kuitenkin odotettavissa, että Valmet Automotiven ilmoitus perustaa Saloon sähköautojen akkutehdas vanhoihin matkapuhelimien valmistukseen käytettyihin tiloihin kääntää väestönlisäyksen taas positiiviseksi (Salon Seudun Sanomat 2019).

Saloon verrattuna päinvastaisena esimerkkinä väestönlisäyksestä on Vakka-Suomen seutukunta. Siellä väestö on vähentynyt lähes koko 2000-luvun ajan (yhteensä -2553 henkeä), mutta vuonna 2017 väestönlisäys kääntyi positiiviseksi 437 henkilön verran. Alueen kunnista lisäystä tuli kaikissa muissa paitsi Pyhärannassa -2 (Kustavi +10, Laitila +82, Taivassalo +28, Uusikaupunki +276 ja Vehmaa +43). Tähän on pääasiallisena selityksenä Uudenkaupungin autotehtaan saamat merkittävät tilaukset, jotka ovat tuoneet runsaasti väkeä maakuntaan työn perässä. Se kertoo myös siitä, että kun seutukunnassa on yksi tarpeeksi suuri työllistäjä, se heijastuu lähes kaikkiin alueen kuntiin. Kaiken kaikkiaan Salon ja Uudenkaupungin esimerkit osoittavat, että jos alueella on työtä, sinne muutetaan. Jos taas alueella ei ole työtä, sieltä muutetaan pois.

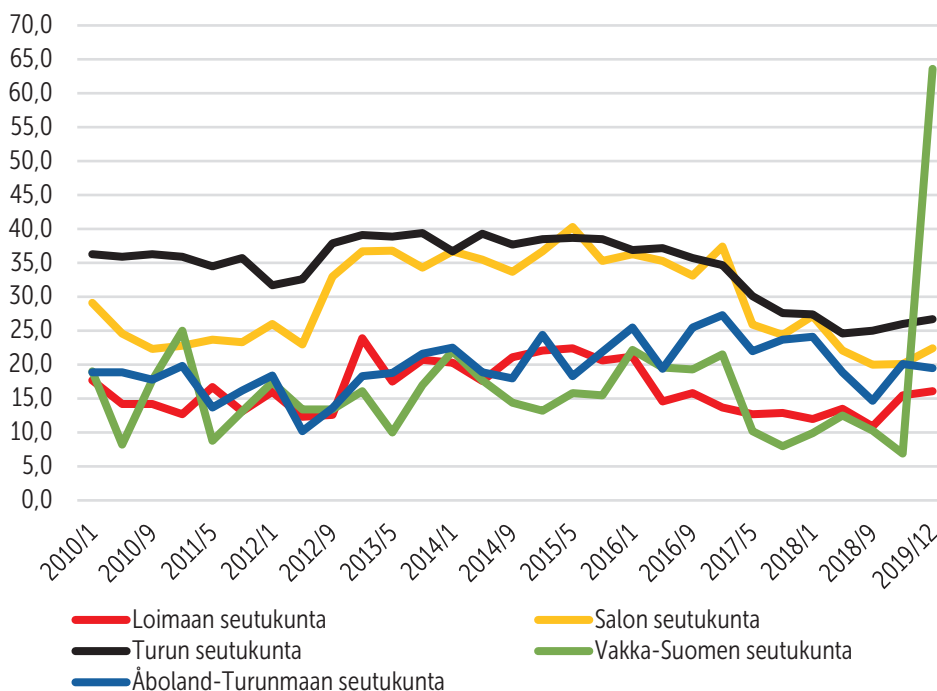


Kuvio 16. Työttömien työnhakijoiden osuus (%) työvoimasta Varsinais-Suomen seutukunnissa vuosina 2010–2019. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM 2020), työnvälitystilastot.

Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli Salon seutukunnassa vielä kohtuullisen alhainen (alle 6 %) vuoden 2008 syyskuussa. Sen jälkeen se lähti jyrkkään nousuun (vuoden 2016 alussa 16,7 %), kuten kuviosta 16 näkyy. Turun seutukunnassakin työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta on ollut pääsääntöisesti korkeampi kuin muissa Varsinais-Suomen seutukunnissa. Vakka-Suomen seutukunnassa näkyy Uudenkaupungin autotehtaan piristymisen, sillä siellä työttömien työnhakijoiden osuus putosi vuoden 2013 11,4 prosentista vuoden 2019 alun 5,6 prosenttiin. Sitten

kuitenkin tapahtui jotain dramaattista, sillä autotehdas ilmoitti lomauttavansa lähes koko henkilöstönsä. Vuoden 2019 lopussa Vakka-Suomen työttömien työnhakijoiden osuus oli ampaissut 12,9 prosenttiin. Kuvion ulkopuolelta kuukausi kerrallaan asiaa tarkastelemalla ilmenee, että vielä lokakuussa 2019 Vakka-Suomen työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 5,1 prosenttia, mutta marraskuussa jo 9,8. Kaiken kaikkiaan kuviossa näkyy hyvin se, kuinka sellaisten seutukuntien työttömyys vaihtelee eniten, jotka ovat pitkälti yhden suuren työllistäjän varassa.

Ulkomaalaisten työttömien työnhakijoiden osuus ulkomaisesta työvoimasta on ollut vuosina 2010–2019 Turun ja Salon seutukunnissa pääsääntöisesti korkeampi kuin muualla Varsinais-Suomessa, vaikkakin se on laskenut vuosien 2017–2019 välillä selvästi (kuvio 17). Silti ulkomaalaisia työttömiä työnhakijoita ulkomaisesta työvoimasta oli Turussa vuoden 2019 alussa edelleen 26 prosenttia, kun esimerkiksi Vakka-Suomen seutukunnassa vastaava osuus oli 6,9 prosenttia. Sitten kuitenkin Vakka-Suomessa tapahtui kertarysäyksellä massiivinen ulkomaisten työttömien työnhakijoiden osuuden kasvu, sillä muutamassa kuukaudessa se kipusi 63,6 prosenttiin. Tähän selityksenä olivat Uudenkaupungin autotehtaan suuret YT-neuvottelut vuoden 2019 syksyllä.



Kuvio 17. Ulkomaisten työttömien työnhakijoiden osuus (%) ulkomaalaisesta työvoimasta Varsinais-Suomen seutukunnissa vuosina 2010–2019. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM 2020), työnvälitystilastot.

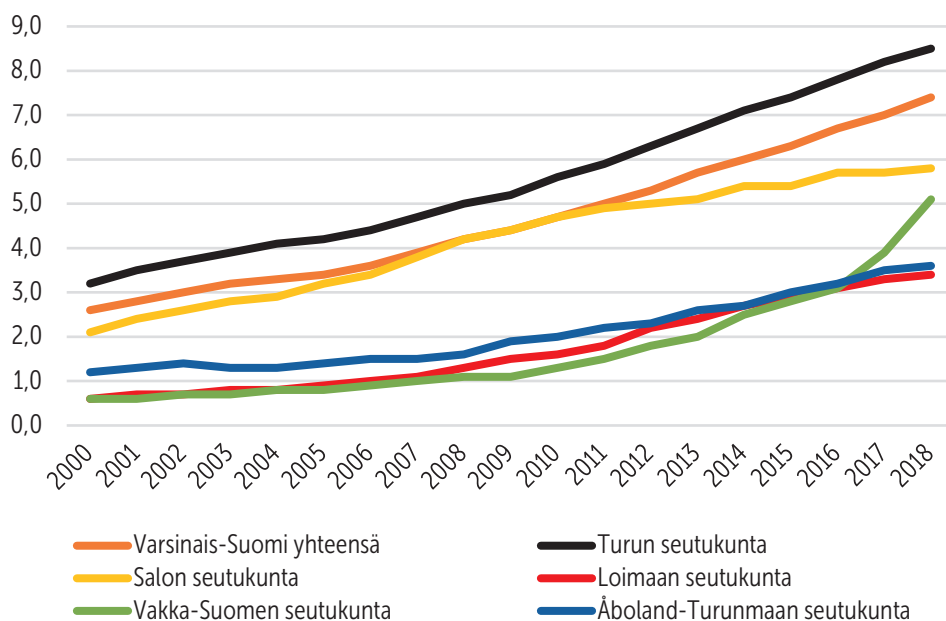
2.3.1. Ulkomaalaistaustaisten osuus on noussut Varsinais-Suomen seutukunnissa

Kuten aiemmin on käynyt ilmi, Suomessa asuvat ulkomaalaistaustaiset ovat nuorta ja työikäistä väkeä. Taulukko 1 paljastaa, että maahanmuuton kokonaisvolyyymi on ollut Turun seutukunnassa tuhannen ja kahdentuhannen henkilön välillä vuosittain, Salossa parin-kolmensadan luokkaa ja muissa seutukunnissa joitain kymmeniä, vasta viimeisten vuosien aikana yli sadan ylittäen. Vielä paremman kuvan tilanteesta saa katsomalla maahanmuuton ja maastamuuton erotusta eli *nettomaahanmuuttoa*. Ainoastaan Turun ja Salon seutukunnissa nettomaahanmuutto on ollut käytännössä jatkuvasti satoja henkilöitä, mutta Vakka-Suomessa sadan henkilön vuotuinen raja on ylittynyt vasta 2010-luvun loppupuolella ja Loimaalla ja Åboland-Turunmaalla nettomaahanmuutto on ollut pääsääntöisesti joitain kymmeniä henkilöitä vuodessa. Kun vielä analyysiin lisätään *kokonaisnettomuutto*, toisin sanoen kuntien välisen nettomuuton ja netto-siirtolaisuuden summa, nähdään, että se on ollut vuodesta 2015 lähtien negatiivinen Loimaan ja Salon seutukunnissa. Sen sijaan Vakka-Suomi on hiljattain kääntänyt lähes koko 2000-luvun ajan vallalla olleen muuttotappionsa muuttovoitoksi.

Taulukko 1. Vuosittainen maahanmuutto, nettomaahanmuutto ja kokonaisnettomuutto (lukumäärä) Varsinais-Suomen seutukuntiin vuosina 2000–2017. Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT 2019c), väestötilastot.

	Loimaan seutukunta			Salon seutukunta			Turun seutukunta			Vakka-Suomen seutukunta			Åboland-Turunmaan seutukunta		
	Maahanmuutto	Nettomaa-hanmuutto	Kokonaisnettomuutto	Maahanmuutto	Nettomaa-hanmuutto	Kokonaisnettomuutto	Maahanmuutto	Nettomaa-hanmuutto	Kokonaisnettomuutto	Maahanmuutto	Nettomaa-hanmuutto	Kokonaisnettomuutto	Maahanmuutto	Nettomaa-hanmuutto	Kokonaisnettomuutto
2000	35	-7	23	291	151	399	1104	167	1161	42	13	-197	57	-27	-42
2001	47	13	-12	332	225	197	1246	466	2129	41	5	-335	73	5	37
2002	39	6	2	253	137	48	1139	386	1773	36	-2	-194	82	25	26
2003	40	16	108	276	144	226	1050	275	1221	38	14	-373	72	31	82
2004	44	20	128	343	186	169	1198	344	642	56	28	-193	60	-13	78
2005	75	46	123	299	156	354	1195	375	1129	52	26	-81	77	40	78
2006	54	29	71	324	224	328	1383	590	1502	56	29	-142	79	31	111
2007	83	55	102	295	180	332	1414	664	824	65	34	-185	61	5	44
2008	94	69	2	296	210	292	1450	707	1222	43	18	26	82	44	56
2009	75	50	23	246	144	53	1280	609	1146	54	28	-75	97	64	181
2010	75	45	5	248	183	286	1503	774	1492	79	43	-13	75	23	-7
2011	85	51	49	233	121	9	1575	869	1739	76	47	-162	81	28	62
2012	141	93	73	275	136	-333	1775	926	1960	101	79	-126	86	43	-2
2013	119	85	60	244	115	-325	1833	1018	2246	95	63	-37	84	28	-60
2014	152	109	62	348	254	-59	1900	866	1554	123	66	206	107	37	5
2015	112	51	-199	177	32	-197	1720	784	2008	133	77	-86	95	34	50
2016	101	57	-105	265	163	-119	1949	851	2103	184	130	-60	101	30	17
2017	94	42	-54	267	144	-255	1793	753	2716	174	134	582	129	53	-47
Yht.	1465	830	461	5012	2905	1405	26507	11424	28567	1448	832	-1445	1498	481	669

Koska nettomaahanmuutto on ollut Varsinais-Suomessa jo pitkään voitollista, myös ulkomaalaistaustaisten osuus kokonaisväestöstä on kasvanut Varsinais-Suomen kaikissa seutukunnissa 2000-luvun aikana (kuvio 18). Loimaalla ja Vakka-Suomessa on lähdetty liikkeelle hyvin pienistä, reilusti alle prosentin osuuksista, mutta 2010-luvun loppupuoliskolla näidenkin seutukuntien ulkomaalaistaustaisten osuudet olivat suunnilleen samalla tasolla kuin Turun seutukunnassa 2000-luvun alussa, Vakka-Suomessa tämän ylikin. Viimeksi mainitussa seutukunnassa ulkomaalaistaustaisten osuus on noussut jyrkästi erityisesti vuosina 2017–2018, mikä selittyy jälleen Uudenkaupungin autotehtaan saamalla suurilla tilauksilla. Silloin alueelle on tarvittu nopeasti ja paljon työvoimaa, eikä sitä ole aina löytynyt pelkästään suomalaistaustaisista.



Kuvio 18. Ulkomaalaistaustaisten osuus (%) kokonaisväestöstä Varsinais-Suomen seutukunnissa 2000-luvulla. Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT 2019c), väestötillastot.

Vaikka Varsinais-Suomen kaikissa seutukunnissa ulkomaalaistaustaisten osuus kokonaisväestöstä on kasvanut 2000-luvulla, tämä väestö keskittyy maakunnan sisällä yhä voimakkaasti Turun seudulle (taulukko 2). Yli 80 prosenttia Varsinais-Suomen ulkomaalaistaustaisista asui 2010-luvun lopulla Turun seutukunnassa. Afrikkalaistaustaisilla tämä osuus oli peräti 94 prosenttia. Toki myös Salon seutukuntaan on riittänyt Varsinais-Suomen ulkomaalaistaustaisista yli kaksinumeroinen osuus. Vaikka taulukko ei ole ehkä kovin yllättävä, se kuitenkin kertoo selvästi sen, että kun Turun alueelta lähdetään pienempiin seutukuntiin, niissä kaupungin/kylän/pitäjän raitilla kulkevan ulkomaalaistaustaisen tapaaminen on edelleen huomattavasti epätodennäköisempää

kuin Turussa ja sen lähiympäristössä. Ulkomaalaistaustaisten voimakas keskittyminen suurempiin asutuskeskuksiin on tyypillistä koko Suomessa (Juopperi 2019).

Taulukko 2. Ulkomaalaistaustaisten prosentuaalinen jakautuminen Varsinais-Suomen seutukuntiin taustamaanosan perusteella vuosina 2000 ja 2017. Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT 2019c), väestötilastot.

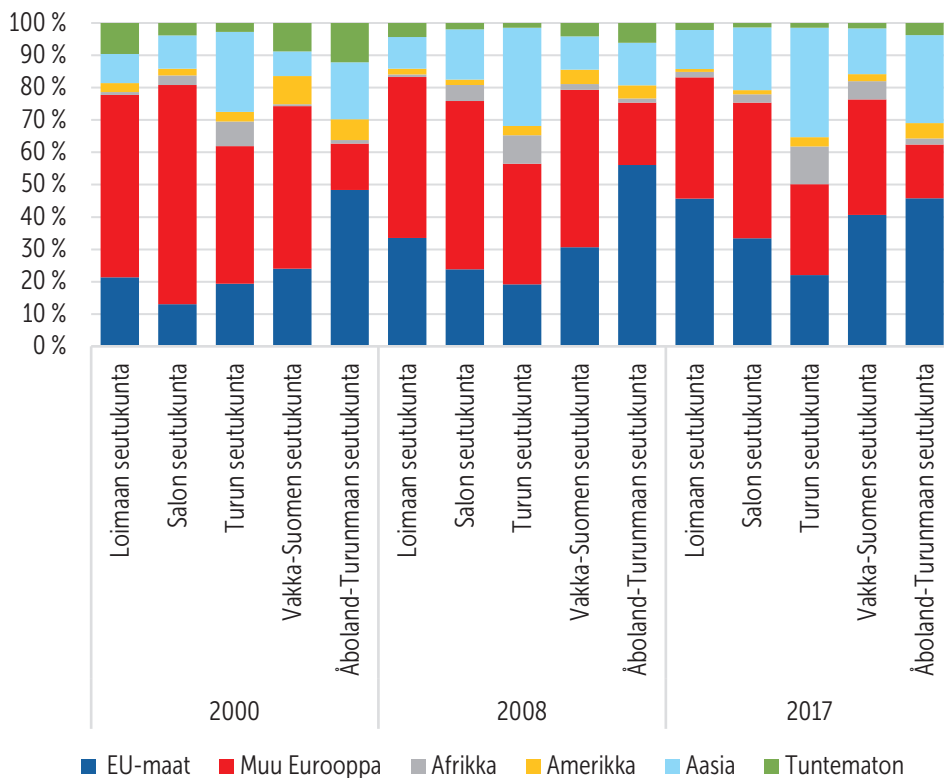
	Ulko- maalais- taustaiset yhteensä		EU-maat		Muu Eurooppa		Afrikka		Amerikka		Aasia	
	2000	2017	2000	2017	2000	2017	2000	2017	2000	2017	2000	2017
	Loimaan seutukunta	1,9	3,4	2,1	6,1	2,4	4,2	0,3	0,6	1,7	1,1	0,8
Salon seutukunta	11,2	10,6	7,5	14,0	16,9	14,9	5,0	2,7	7,4	5,4	5,2	6,7
Turun seutukunta	82,8	80,1	82,3	69,8	78,1	72,5	94,2	94,2	81,3	86,5	91,6	88,2
Vakka-Suomen seutukunta	1,6	3,6	2,0	5,9	1,8	4,3	0,1	2,1	4,5	2,9	0,5	1,7
Åboland-Turunmaan seutukunta	2,4	2,3	6,1	4,2	0,8	1,3	0,4	0,5	5,1	4,1	1,9	2,0
Yhteensä	100	100	100	100	100	97,3 ⁷	100	100	100	100	100	100

2.3.2. Teollisuuspaikkakunnilla, saaristossa ja maaseudulla omanlaisensa väestöryhmät

Seuraavaksi katsotaan tarkemmin Varsinais-Suomen seutukuntien ulkomaalaistaustaisen väestön koostumusta ja sen muutoksia 2000-luvun aikana. Kuvio 19, jossa tarkastellaan eri alueilta kotoisin olevien osuutta ulkomaalaistaustaisista, on hyvin valaiseva. Siitä nähdään ensinnäkin, että yleisemmin seutukuntien ulkomaalaistaustainen väestö on ollut eurooppalaistaustaista, mutta EU-maista tapahtuva muutto on yleistynyt selvästi EU-maiden ulkopuolisen Euroopan kustannuksella varsinkin Salon, Vakka-Suomen ja Loimaan seutukunnissa. Erityisen voimakasta EU-maista muuttaneiden osuuden nousu vuosien 2000 ja 2017 välillä on ollut Loimaan (+ 24 prosenttiyksikköä), Salon (+ 20) ja Vakka-Suomen (+ 17) seutukunnissa. Samaan aikaan EU:n ulkopuolisista maista kotoisin olevien osuus on pudonnut Salossa 26 ja Loimaalla 19 prosenttiyksiköllä.

Toiseksi, afrikkalaiset juuret omaavien osuus ulkomaalaistaustaisista on ollut koko ajan pieni kaikissa seutukunnissa. Tosin Vakka-Suomessa ja Turussa heidän osuutensa on noussut usealla prosenttiyksiköllä. Kolmanneksi, aasialaistaustaisten osuus on noussut kaikissa seutukunnissa ja erityisesti Turun ja Åboland-Turunmaan seutukunnissa heidän osuutensa ulkomaalaistaustaisista alkaa olla huomattava. Toki, kun tarkastellaan ulkomaalaistaustaisten osuutta *koko väestöstä*, eri maanosista kotoisin olevien osuudet olivat edelleen vuonna 2017 joka seutukunnassa pieniä.

⁷ Tilastokeskuksen luvuissa on tässä kohtaa virhe, kuten yhteensä -prosenttiosuudesta nähdään



Kuvio 19. Eri tausta-alueiden osuus (%) ulkomaalaistaustaisista Varsinais-Suomen seutukunnissa 2000, 2008 ja 2017. Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT 2019c), väestötillastot.

Edellä olevassa Varsinais-Suomen seutukuntien tarkastelussa Vakka-Suomen, Salon, Åboland-Turunmaan sekä Loimaan seutukunnat erottuvat ulkomaalaistaustaisten koostumuksissa toisistaan. Niinpä on paikallaan perehtyä vielä tarkemmin kyseisten seutukuntien keskeisten *kuntien* tarkempaan profiiliin ulkomailla syntyneiden osalta kaikkein uusimmilla, vuoden 2018 lopun tilastoilla. Turkua käsiteltiin jo edellä vertailussa Tampereeseen, mutta Turun lähikunnista Raisiossa (7 % kokonaisväestöstä ulkomailla syntyneitä) suurin ulkomailla syntyneiden väestöryhmä oli Euroopassa syntyneet (64 % ulkomailla syntyneistä). Yleisimmät syntymämaat olivat entisen Jugoslavian maat (16 %) ja entisen Neuvostoliiton alue (12 %). Myös Virossa syntyneitä oli lähes kymmenen prosenttia ulkomailla syntyneistä. Ulkomaalaisväestössään Raisio muistuttaa naapurikunta Turkua, jossa tosin viidenneksi suurin ryhmä oli Somaliassa syntyneet, kun Raisiossa vastaava ryhmä oli Irakissa syntyneet.

Salon kunnassa ulkomailla syntyneiden osuus oli kuusi prosenttia kokonaisväestöstä. Yleisimmin Saloon oli päädytty Euroopan maista (74 % ulkomailla syntyneistä), erityisesti entisestä Neuvostoliitosta (24 %) sekä Virosta (20 %). Muista Euroopan valtioista vain Ruotsissa syntyneet (6 %) pääsivät Salossa yli viiden prosentin osuuteen.

Afrikassa syntyneitä (2 %) ei Salon kaduilla juurikaan kulkenut, mutta Aasiassa syntyneitä sitäkin yleisemmin (19 %). Tosin aasialaistaustaisista vain Irakissa syntyneitä (6 %) oli yli viiden prosentin osuus ja Thaimaassa syntyneitä lähelle sitä (4 %).

Uudenkaupungin kunnassa ulkomailla syntyneiden osuus oli kuusi prosenttia kunnan kokonaisväestöstä. Uudenkaupungin ulkomailla syntyneistä 54 prosenttia oli Euroopassa syntyneitä. Suurimmat väestöryhmät Euroopassa syntyneistä olivat Ruotsissa (12 % ulkomailla syntyneistä), Virossa (9 %) ja Entisessä Neuvostoliitossa (9 %) syntyneet. Lähelle viiden prosentin osuuksissa olivat myös Puolassa ja Turkissa syntyneet (molemmat 4 %). Maanosista toiseksi suurimmalla osuudella Uuteenkaupunkiin olivat muuttaneet Aasiassa syntyneet (23 %). Missään yksittäisessä Aasian maassa syntyneet eivät ylittäneet viiden prosentin osuutta kaikista kaupungin ulkomailla syntyneistä. Tyypillisimmät syntymämaat olivat Afganistan (5 %), Irak ja Thaimaa (molemmat 4 %). Afrikassa syntyneitä oli 17 prosenttia ulkomailla syntyneistä. Yleisimmät syntymämaat Afrikan valtiosta olivat Somalia (3 %), Nigeria (3 %) sekä Ghana (2 %). Muissa maanosissa syntyneitä asui Uudessakaupungissa hyvin pieni osuus, vain joitain kymmeniä henkilöitä.

Uudenkaupungin tilanne heijastuu naapurikunta Laitilaan siten, että sielläkin kuusi prosenttia kokonaisväestöstä oli ulkomailla syntyneitä. Eurooppalaiset hallitsivat melko lailla (83 % ulkomailla syntyneistä) Laitilan ulkomaalaisväestön koostumusta. Todennäköisesti kunnan viisi suurinta ulkomailla syntyneiden ryhmää (Viro, entinen Neuvostoliitto, Puola, Moldova, Ruotsi) ovat pitkälti työperusteisia muuttajia.

Loimaan kunnan (jossa ulkomailla syntyneitä oli kolme prosenttia kokonaisväestöstä) ulkomailla syntyneiden profiili poikkeaa jonkin verran edellä mainituista. Toki siellä Euroopassa syntyneet muodostivat valtaosan (78 %) kunnan ulkomailla syntyneistä ja tarkemmin sanottuna erityisesti entisessä Neuvostoliitossa ja Virossa (noin viidenosa) sekä Ruotsissa syntyneet (9 %). Myös Romaniassa (9 %), samoin kuin Ukrainassa syntyneitä (4 %) oli Loimaalla jonkinlainen osuus. Romaniassa ja Ukrainassa syntyneiden osuudet selittyvät kenties sillä, että maataloudessa työskentelevästä ulkomaalaisesta työvoimasta merkittävä osa on näissä maissa syntyneitä. Afrikassa syntyneitä oli Loimaalla erittäin pieni osuus (2 %), ainakin verrattuna Aasiassa syntyneisiin (15 %). Mitä yksittäisiin Aasian maihin tulee, tyypillisimmät maat, joissa syntyneitä on päätynt Loimaalle, olivat Irak ja Thaimaa (molemmat 4 %). Hyvin samanlainen ulkomailla syntyneiden profiili on Loimaan lähikunnassa Pöytyällä.

Äboland-Turunmaan seutukunta koostuu pitkälti saaristosta. Siihen kuuluvat Kemiönsaari ja Parainen. Näissä kunnissa ulkomailla syntyneiden osuus koko väestöstä oli viisi prosenttia. Suurin osa ulkomailla syntyneistä oli eurooppalaisia (Kemiönsaarissa eurooppalaisten osuus 72 %, Paraisilla 66 % ulkomailla syntyneistä). Yksittäisistä Euroopan maista suurimmat osuudet olivat Ruotsissa syntyneillä (Kemiönsaari 28 %, Parainen 26 %). Kemiönsaarissa myös Virossa syntyneiden osuus oli korkea (24 %), mutta Paraisilla heitä oli vain kymmenesosa ulkomailla syntyneistä. Euroopan jälkeen toiseksi tyypillisin syntymämaanosa saaristossa asuvilla oli Aasia (Kemiönsaari 16 %, Parainen 23 %). Tarkemmin sanottuna kummassakin kunnassa tyypillisimmät

Aasian syntymämaat olivat Syyria ja Thaimaa. Heitä oli viidestä kuuteen prosenttia Kemiönsaaren ja Paraisten ulkomailla syntyneistä. Afrikassa ja Amerikassa syntyneitä oli kummassakin kunnassa erittäin pieni osuus.

Yhteenvedo eräiden Varsinais-Suomen seutukuntien kuntien viidestä kooltaan suurimmasta ulkomailla syntyneiden väestöryhmästä on taulukossa 3.

Taulukko 3. Suurimmat ulkomailla syntyneiden ryhmät eräissä Varsinais-Suomen kunnissa (lukumäärä ja prosenttiosuus ulkomailla syntyneistä). Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT 2019c), väestötilastot.

Turku	n	%	Raisio	n	%	Salo	n	%
Ent. Neuvostoliitto	2305	11,5	Ent. Jugoslavia	279	16,2	Ent. Neuvostoliitto	751	24,4
Irak	2090	10,5	Ent. Neuvostoliitto	208	12,1	Viro	611	19,8
Viro	1722	8,6	Viro	158	9,2	Ruotsi	204	6,6
Ruotsi	1227	6,1	Ruotsi	132	7,7	Irak	191	6,2
Ent. Jugoslavia	1036	5,2	Irak	93	5,4	Thaimaa	122	4,0
Uusikaupunki	n	%	Laitila	n	%	Loimaa	n	%
Ruotsi	108	12,4	Viro	161	28,2	Ent. Neuvostoliitto	112	20,8
Ent. Neuvostoliitto	78	9,0	Ent. Neuvostoliitto	127	22,2	Viro	104	19,3
Viro	77	8,9	Puola	38	6,7	Ruotsi	50	9,3
Afganistan	40	4,6	Moldova	27	4,7	Romania	48	8,9
Puola	38	4,4	Ruotsi	27	4,7	Venäjä	27	5,0
Pöytyä	n	%	Kemiönsaari	n	%	Parainen	n	%
Ent. Neuvostoliitto	66	23,5	Ruotsi	90	28,1	Ruotsi	178	25,8
Viro	51	18,2	Viro	76	23,8	Viro	67	9,7
Ruotsi	26	9,3	Syyria	17	5,3	Syyria	44	6,4
Puola	25	8,9	Thaimaa	15	4,7	Ent. Neuvostoliitto	35	5,1
Ukraina	22	7,8	Ent. Neuvostoliitto	12	3,8	Thaimaa	35	5,1

2.4. Yhteenvedo ja johtopäätökset tilasto-osuudesta: Riippuvuus suurista työnantajista näkyvä tilastoissa

Tilastot väestön ikärakenteen kehityksestä ja sen ennusteesta, väestöllisestä huoltosuhteesta (ei-työikäisten määrä suhteessa työikäisiin) ja sen ennusteesta, taloudellisesta huoltosuhteesta (työvoiman ulkopuolella olevien määrä suhteessa työvoimaan) ja syntyvyyden laskusta osoittavat, että Suomi ikääntyy, työikäisten osuus kokonaisväestöstä vähenee ja työvoiman ulkopuolella olevien osuus suhteessa työvoimaan vähenee. Jos kehitys jatkuu nykyisellään, hyvinvointivaltion rahoituspohja saattaa joutua vaikeuksiin ja myös halukkuus rahoittaa hyvinvointivaltion palveluita (väestön keskinäinen solidaarisuus) saattaa heikentyä. Nämä haasteet koskevat koko Suomea ja myös Varsinais-Suomen maakuntaa, vaikka Varsinais-Suomi onkin yksi harvoista väestöltään kasvavista maakunnista Suomessa.

Suomen tämänhetkinen ulkomaalaistaustainen väestö on lähes kokonaan työikäistä tai työikään saapumassa olevaa, joten eräs ratkaisu väestön ikärakenteen ja huoltosuhteiden oikaisemiseksi olisi saada mahdollisimman suuri osa heistä työllistymään. Työttömien työnhakijoiden osuus ulkomaalaistaustaisesta työvoimasta on ollut Varsinais-Suomessa koko ajan kohtuullisen korkea, mutta se on viime vuosina laskenut selvästi. On tärkeää, että tämä kehitys jatkuu myös tulevaisuudessa.

Kilpailu työvoimasta ja osajista eri maiden sekä Suomen maakuntien välillä on kovaa. On muistettava, että mikäli ihmiset halutaan saada työllistymään ja jäämään asuinalueelleen pidemmäksi aikaa, heidän on myös kotouduttava ja kotoutuminen ei ole pelkkää työllistymistä. Itse asiassa työllistyminen (rakenteellinen kotoutuminen) on vain yksi osa kotoutumista. Muita ovat kulttuurinen kotoutuminen, vuorovaikutuksellinen kotoutuminen (ystävien saaminen ja kanssakäyminen muiden kanssa) ja identifioiva kotoutuminen (yhteenkuuluvuuden tunne muiden kanssa ja asuinmaan näkeminen myönteisessä valossa riippumatta siitä, mistä henkilö on kotoisin). (Saukkonen 2017, 18–20.) Mikäli siis Varsinais-Suomen seutukunnat ja kunnat ovat kaukaa viisaita, ne panostavat työllisyyden lisäksi yleisemminkin kotoutumiseen ja kotouttamispalveluihin sekä siihen, että asuin- ja harrastusmahdollisuudet ovat paikkakunnilla kunnossa.

Suurin osa Varsinais-Suomen ulkomaalaistaustaisesta väestöstä on koko 2000-luvun ajan ollut eurooppalaistaustaista. Näin on erityisesti Vakka-Suomen ja Salon seutukunnissa, tosin viimeksi mainitussa kohtalainen osuus ulkomailla syntyneistä on myös irakilaistaustaisia. Saaristossa sijaitsevilla Paraisten ja Kemiönsaaren kunnissa puolestaan on muita Varsinais-Suomen alueita suurempi osuus asukkaita, jotka puhuvat äidinkielenään ruotsia. Niinpä niissä on myös ruotsalaistaustaisia selvästi yleisemmin kuin muualla Varsinais-Suomessa. Samoin Syyriassa ja Thaimaassa syntyneitä on saariston kunnissa yleisemmin kuin muualla. Loimaan seutukunnan ulkomailla syntyneiden koostumuksessa näkyy puolestaan maatalouden merkitys alueella. Suuri osa esimerkiksi kasvihuoneiden työntekijöitä on nykyisin ulkomaalaistaustaisia, erityisesti Itä-Euroopan maissa syntyneitä. Sen sijaan Varsinais-Suomen afrikkalaistaustainen väestö asuu lähes kokonaisuudessaan Turun seudulla.

Vakka-Suomen seutukunnan väestö on kasvanut viime aikoina selvästi useiden muuttotappiovuosien jälkeen. Tämä johtuu pitkälti alueen merkittävimmästä työllistäjästä, Uudenkaupungin autotehtaasta, jonka saamien merkittävien tilausten myötä Uuteenkaupunkiin ja sen lähikuntiin on muuttanut enemmän väkeä kuin sieltä pois. Alueelle on muuttanut aiempaan verrattuna runsaammin myös ulkomaalaistaustaista väestöä, koska työvoiman tarvetta ei ole pystytty täyttämään pelkästään suomalaistaustaisten voimin. Päinvastainen esimerkki on Salon seutukunta, joka on kokenut Nokian matkapuhelintehtaan alas ajamisen myötä rajua muuttotappiota, työllisyysasteen madaltumista ja työttömyysasteen kohoamista koko 2010-luvun ajan. Tätä kirjoitettaessa siellä on kuitenkin aloittamassa satoja tai jopa tuhansia henkilöitä työllistävä sähköakkujen tuotantolaitos vanhoissa Nokian tuotantotiloissa. Tämä luultavasti tulee houkuttelemaan työikäistä väestöä Saloon muualta Suomesta ja ulkomailta.

Salon ja Uudenkaupungin esimerkit osoittavat, että mikäli jokin alue on riippuvainen yhdestä suuresta työnantajasta, taloudelliset suhdanteet iskevät niihin kaikkein rajuimminkin sekä nousukauden (työllisyysasteen kohoaminen, työttömyysasteen laskeminen, muuttovoitto, taloudellisen huoltosuhteen paraneminen) että laskukauden (työllisyysasteen madaltuminen, työttömyysasteen nouseminen, väestön muutto muualle, työvoiman ulkopuolella olevien määrän kasvaminen työvoimaan nähden) aikana. Kaiken kaikkiaan näyttää siltä, että Varsinais-Suomen menestymiseen tulevaisuudessa tarvitaan sekä suomalaistaustaisia että ulkomaalaistaustaisia ihmisiä. On vaikea nähdä, että pelkän ”kotimaisen työvoiman” avulla työlle saadaan riittävästi tekijöitä. Tavoittelemisen arvoista olisi, että maahanmuutosta ja ulkomaisesta työvoimasta tulisi luonnollinen osa yhteiskuntaa, joka ei herättäisi voimakkaita tunteita ja asenteita suuntaan tai toiseen.

3. Seutukuntahaastattelut: Varsinais-Suomen alueiden samanlaiset ja erilaiset haasteet

Matti Välimäki

Varsinais-Suomen viiden seutukunnan tilannetta tuntevien, julkisissa, hallinnon tai opetustoimen viroissa sekä alueellisissa elinkeinoyhtiöissä tai elinkeinoelämän järjestöissä työskentelevien henkilöiden haastattelut toteutettiin seuraavina ajankohtina: Turun seutukunnassa 22.5.2019, Turunmaa-Åboland seutukunnassa 24.5.2019, Salon seutukunnassa 27.5.2019, Loimaan seutukunnassa 31.5.2019 ja Vakka-Suomen seutukunnassa 18.6.2019. (Haastatellut henkilöt, ks. liite 4.) Kaksi Siirtolaisuusinstituutin tutkijaa haastatteli kutsuttuja asiantuntijoita paikan päällä kussakin seutukunnassa. Haastateltaville lähetettiin etukäteen temahaastattelurunko (ks. liite 8). Haastattelijat esittivät lisäksi tarkentavia kysymyksiä ja antoivat tilaa keskustelulle. Keskusteluihin osallistujia oli vaihteleva määrä eri seutukunnissa: Turussa kaksi henkilöä, Paraisilla (Turunmaa-Åboland) kolme henkilöä, Salossa seitsemän henkilöä, Loimaalla neljä henkilöä ja Uudessakaupungissa (Vakka-Suomi) neljä henkilöä. Osa kutsutuista ei päässyt paikalle keskustelutilaisuuksiin. Suurin osa paikalle pääsemättömistä henkilöistä vastasi kuitenkin myöhemmin kirjallisesti temahaastattelurungon kysymyksiin. Myös kirjallisia vastauksia on hyödynnetty tässä luvussa.

Seutukuntien asiantuntijoiden haastatteluja ja kirjallisia vastauksia on maahanmuuttostrategian valmistelussa verrattu etenkin yritys-kyselyn (ks. luku 4) ja kuntakyselyn tuloksiin sekä muissa haastatteluissa haastateltavien esiin nostamiin näkemyksiin (ks. luvut 6, 7 ja 8). Nostan seuraavassa esille yhteisiä, useammassa seutukunnassa esiin tuotuja teemoja, sekä eroavia piirteitä seutukuntien välillä. On kuitenkin tärkeä huomioda, että myös seutukuntien sisällä, esimerkiksi eri kuntien tai työnantajien välillä voi olla huomattavaa vaihtelua siinä, mitkä työvoimaa yleisesti ja ulkomaa-laistaustaista työvoimaa erityisesti koskevat asiat katsotaan tärkeimmiksi. Käsittelem tässä luvussa seutukuntien asiantuntijoiden arvioita elinkeinoelämän ja työelämän

nykytilanteesta ja tulevaisuudesta maakunnan seutukunnissa sekä haasteista ja hyvin tai heikosti toimivista käytänteistä koskien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden asettautumista ja työllistymistä. Useissa seutuhaastatteluissa pyrimme pohtimaan yhdessä asiantuntijoiden kanssa ratkaisuehdotuksia esiin tuotuihin haasteisiin. Käsittelemme myös näitä seuraavassa.

Varsinais-Suomen seutukuntien työvoiman tarpeet eroavat volyymin ja toimialojen suhteen. Alkutuotannossa työvoiman vaikea saatavuus voi perustua esimerkiksi kausiluonteisuuteen, palkkatasoon tai työn arvostukseen. Yrityksille ja muille työnantajille vaikuttaisi tulevan yhä tärkeämmäksi markkinoida itseään, eli tehdä itsestään houkutteleva työpaikka potentiaalisille työntekijöille. Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin kynnyksen alentamiseksi on toteutettu muun muassa messuja ja rekrytointitilaisuuksia, joissa ollaan tuotu yhteen työnantajia, työnhakijoita ja oppilaitoksia, mutta tämänkaltaisia tapahtumia voitaisiin järjestää vielä enemmän. Suomen tai ruotsin kielen osaamista puoltavat muun muassa työsuojelua ja -turvallisuutta koskevat seikat, työyhteisön tiiviyys sekä ylipäätään kiinnittyminen suomalaiseen yhteiskuntaan. Samaan aikaan tulisi katsoa, mitä voitaisiin työpaikoilla tehdä tilanteen tai tehtävän mukaan, ja mikä on tehtäväkohtaisesti riittävä kielitaito. Alueen ja seutukuntien houkuttavuuteen vaikuttavat tarjolla olevat palvelut, kulkuyhteydet ja paikallisyhteisön vastaanottavaisuus. Varsinais-Suomen suuremmissa kaupungeissa, kuten Turussa ja Salossa, joissa on suhteellisesti enemmän ulkomaalaistaustaisia asukkaita ja muun muassa suuria kansainvälisiä yrityksiä ja oppilaitoksia, kansainvälistyminen on pidemmällä kuin useimmissa maakunnan kunnissa.

Erittelen tässä luvussa seuraavia kuutta seutukuntahaastatteluissa käsiteltyä aihealuetta sekä niihin liittyviä hyviä käytänteitä ja haasteita: seutukuntien vetovoimaisuuden osatekijöitä (3.1.), työnantajien rekrytoinnin keinoja ja haasteita (3.2.), rekrytoitujen ulkomaalaistaustaisten henkilöiden tyypillisimpiä kansalaisuuksia ja eniten ulkomaalaisia rekrytoivia aloja (3.3.), kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä ja asettautumista (3.4.), kielikysymyksiä työelämässä (3.5.) sekä syrjintää (3.6.).

3.1. Seutukuntien vetovoimaisuuden osatekijät

Tärkeimpänä seutukunnan vetovoimaisuuteen vaikuttavana tekijänä haastateltavat pitivät *työllistymismahdollisuuksia* alueella. Vuoden 2019 kesällä tilanne näytti haastateltavien mielestä suurelta osin hyvältä, sillä elettiin noususuhdannetta. Kaikissa seutukunnissa haastateltavat kertoivat lukuisista aloista, joilla on huomattavaa työvoiman tarvetta. Ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä eniten rekrytoivat alat vaihtelivat seutukuntien välillä. Yleensä työvoiman tarpeen ajateltiin jatkuvan ainakin joitakin vuosia, ellei pidempäänkin. Toisaalta esimerkiksi Vakka-Suomen haastattelussa nostettiin esille, että monet runsaasti tällä hetkellä työllistävät yritykset toimivat suh-

danneherkillä aloilla, joiden työvoiman tarve voi vähentyä melko nopeastikin tulevaisuudessa. Suhdanneherkillä tai syklisillä aloilla toimivien, usein kansainvälisten yritysten toiminta voi myös siirtyä Varsinais-Suomen seutukunnista muille Suomen alueille tai maan rajojen ulkopuolelle seuraavan kymmenen vuoden aikana. Toisaalta esimerkiksi hyvästä suhdanteesta ja tilauskannasta nauttivalla meriteollisuudella voi olla alihankintaketjunsä ansiosta työllistävä vaikutus myös seutukunnan ja maakunnan muissa pk-yrityksissä.

Useissa haastatteluissa korostettiin myös sitä, että työvoiman tarve ei koske vain yksityistä sektoria, vaan tulisi kiinnittää huomiota myös julkisen puolen työnantajien työvoiman tarpeeseen, jolloin muun muassa koulutustaustaa koskevat vaatimukset ovat hyvin erilaisia kuin esimerkiksi teollisuuden tai maatalouden töissä. Tuotiin myös esille, että kaikki työnantajat – ja työt – eivät nykypäivänä enää ole niin vahvasti sidottuja paikkaan. Erityisesti asiantuntija-aloilla etätyöskentelymahdollisuudet ovat lisääntyneet huomattavasti ja useilla Varsinais-Suomessa toimivilla yrityksillä on työntekijöitä muilla Suomen alueilla ja myös maan rajojen ulkopuolella. Alueiden vetovoimaisuudelle, ja varsinkin pysyvälle asettautumiselle, katsotaan tärkeäksi, että seutukunnan elinkeinoelämä on monipuolinen ja tarjoaa työtä niin miehille kuin naisille eri aloilla tasaisesti. Tällaiset lähtökohdat edistävät kokonaisten perheiden muuttoa seutukuntiin. Seutukunnissa on myös muita erityisiä vetovoima- ja/tai pitovoimatekijöitä, kuten ruotsinkielellä pärjäämisen mahdollisuus Turunmaan seutukunnassa, mikä on Ruotsista muuttavien näkökulmasta hyvä asia. Toisaalta kaikissa seutukunnissa on enemmän töitä tarjolla sesonkien aikaan etenkin keväällä ja kesällä muun muassa maataloudessa ja matkailualalla. Näiden sesonkitöiden vuoksi muuttaminen alueelle voi kuitenkin olla vain väliaikaista, mikäli sesongin jälkeen ei löydy muuta työtä.

Vetovoimaisuutta pohdittaessa on hyvä ymmärtää kilpailuasetelmat, joissa eri seutukunnat sekä niiden yksittäiset kunnat ja kaupungit ovat. Sekä yksittäisten seutukuntien sisäisten, että maakunnan seutukuntien välisten kilpailuasetelmien lisäksi muut maakunnat, kuten Pirkanmaa, Satakunta ja Uusimaa, kilpailevat Varsinais-Suomen työnantajien kanssa osin samoista työntekijöistä – sekä suomalaisista, että ulkomailla syntyneistä. Varsinais-Suomen mittakaavassa ongelmana saattaa olla se, jos mielikuva on, että seutukuntien suurimmissa kaupungeissa on parhaat työllistymismahdollisuudet. Esimerkiksi Turun seutukunnassa asuvien ihmisten näkökulmasta taas pääkaupunkiseutu voi vaikuttaa pysyvämpien, ja ehkä myös parempia urakehitysmahdollisuuksia sisältävien, työllistymismahdollisuuksien puolesta vetovoimaiselta. Haastatellut toteavat tällaisten mielikuvien muuttamisen haastavaksi. Yritysten näkökulmasta taas seutukuntien vetovoimaisuus tarkoittaa muun muassa sitä, että alueelta löytyy työntekijäpotentiaalia, mahdollisesti alihankintayrityksiä sekä tarvittavia tontteja ja kiinteistöjä.

Toinen kaikissa seutukuntahaastatteluissa esiin tullut vetovoimaisuuden osatekijä ovat *liikenneyhteydet*, joiden tilaa pidettiin seutukunnissa pääosin hyvänä. Parhaimmillaan liikenneyhteydet mahdollistavat laajan työssäkäyntialueen, mikä tarkoittaa

myös laajaa potentiaalisen työvoiman tarjonnan aluetta. Haastatteluissa korostettiin etenkin raide-, moottori- ja maanteiden merkitystä. Turun ja Helsingin välinen niin sanottu tunnin junayhteys nähtiin positiivisena tulevaisuudennäkymänä Turussa ja Salossa. Pidettiin mahdollisena, että se saattaa myös lisätä työssäkäyntiä Varsinais-Suomen alueelta pääkaupunkiseudulle. Vakka-Suomessa pidettiin Turkuun suuntautuvan seutujunaliikennereitin sekä valtatie 8:n kehittämistä merkittävänä seutukunnan vetovoimaisuutta edistävinä näkyminä. Toisaalta nostettiin esille myös seutukuntien sisäinen sekä kuntien ja kaupunkien joukkoliikenteen toimivuus julkisina palveluina, jotka lisäävät asumispaikan vetovoimaisuutta. Turunmaalla liikenneyhteyksiä pidettiin melko hyvinä, mutta pitkät etäisyydet seutukunnan sisällä arvioitiin osin haastaviksi. Todettiin myös, että esimerkiksi Kemiönsaaren asema on erilainen kuin Paraisten, joka on lähempänä Turkuja. Muissakin seutukunnissa etäisyys ja kulkuyhteydet maakuntakeskuksiin ja seutukaupunkeihin ovat todennäköisesti työpaikan vetovoimaisuuteen ainakin jossain määrin vaikuttava tekijä (Ks. myös Aro & Haanpää 2018; Laamanen & Kultanen 2019).

Asuntotilanne mainittiin niin ikään usein haastatteluissa asettautumista helpottavana tekijänä. Turun seutukunnan asuntotilannetta pidettiin hyvänä. Loimaan ja Salon seutukunnissa tilanne näytti myös melko hyvältä, ja vuokra-asuntojen saatavuuden nähtiin olevan keskeinen muualta muuttavien asettautumiseen vaikuttava tekijä. Vakka-Suomessa asuntotilanne oli haastattelun perusteella ainakin osittain haastava, ja varsinkin pienten vuokra-asuntojen tuotantoon katsottiin tarvittavan lisää investointeja. Turunmaan asuntotilanteesta todettiin, että suurien asuntojen puute on jonkinasteinen ongelma, mistä johtuen esimerkiksi perheille ei ole välttämättä niin hyvin tarjolla asuntoja. Tämä saattaa laskea todennäköisyyttä muuttaa pysyvästi seutukuntaan. Toisaalta on huomattava, että myös asuntotilanteessa seutukuntien sisäiset erot voivat olla merkittäviä.

3.2. Työnantajien rekrytoinnin keinot ja haasteet

Eri seutukuntien haastateltavat olivat sitä mieltä, että työnantajilla on lukuisia eri keinoja varmistaa rekrytointien onnistuminen ja sopivien työntekijöiden löytäminen. Keskusteluissa pyrimme yhdessä haastateltavien kanssa pohtimaan etenkin keinoja ja haasteita, jotka liittyvät työntekijöiden rekrytointiin suoraan ulkomailta tai Suomessa asuvien ulkomaalaistaustaisten ihmisten palkkaamiseen. Tärkeä kysymys on, kuka ylipäätään huolehtii eri seutukunnissa siitä, että työnhakijat ja työvoimaa tarvitsevat työnantajat kohtaavat ja rekrytoinnit onnistuvat. TE-palveluiden rooli on useiden haastateltavien mielestä vähentynyt tällä saralla. Yksittäisten työnantajien ja työntekijöiden oman toiminnan lisäksi esimerkiksi eri seutukunnissa toimivat elinkeinoyhtiöt, TE-toimistot ja erilaiset hankkeet voivat auttaa tässä, ja ne tekevätkin

monilla paikkakunnilla tätä työtä. Toinen yleisesti pohtimisen arvoinen asia on, kuinka parhaat hanke pohjaisista järjestelyistä voisi saada pysyviksi.

TE-toimistojen järjestämiä rekrytointikoulutuksia, sekä erilaisia oppisopimusjärjestelyjä pidettiin kannatettavina. Muutenkin työssä oppiminen ja työnantajien tarjoamat koulutukset nähtiin hyvinä käytäntöinä. Yritykset opettavat koulutuksissa työhön liittyviä asioita ja voivat mahdollisesti samalla myös testata, mikä on työntekijän osaamistaso. Samankaltaisia järjestelyjä voi olla sekä suomalaistaustaisille että ulkomaalaistaustaisille työntekijöille. Ajatuksena voi olla työssäoppiminen lyhyellä aikataululla. Tällaisen toiminnan järjestämiseen voisi haastateltavien mukaan olla enemmän rahoitusta tarjolla.

Rekrytointitilaisuuksien järjestämisestä on kokemusta kaikissa seutukunnissa. Esimerkiksi Turussa on kehitetty erilaisia työnhakijoiden ja työnantajien kohtaamiseen tähtäviä tapahtumia, joissa on voinut olla mukana myös oppilaitoksia. Turunmaalla Paraisilla ja Kemiönsaareissa on järjestetty vastaavanlaisia tilaisuuksia, joiden ajatuksena on ollut tutustuttaa osapuolia toisiinsa, sekä tarjota työnantajille väylä kertoa, minkälaista osaamista ja koulutusta tarjolla olevissa töissä tarvitaan. TE-toimistot ovat myös olleet mukana tällaisten tilaisuuksien järjestämisessä, mutta monet haastateltavat olivat sitä mieltä, että niiden rooli voisi olla vielä suurempi ja niiden tukevaa toimintaa pitäisi ulottaa nykyistä enemmän myös pienempiin kuntiin. Esimerkiksi Loimaan seutukunnassa suuremmille työnantajille on kertynyt ajan kuluessa kokemusta ulkomaalaistaustaisten henkilöiden rekrytoinnista sekä rekrytoinnista toimipaikan ulkopuolelta. Näillä työnantajilla saattaa myös olla mittavia henkilöstöhallinnon resursseja. Lisäksi Loimaalla työnantajien toimialajärjestöt sekä Turun kauppakamarin Loimaan osasto voivat tukea rekrytointia. *Hyviä kokemuksia* ulkomaalaisten rekrytoinnista *tulisi jakaa yrityksille, jotka eivät ole palkanneet ulkomaalaistaustaisia henkilöitä.* Ensimmäisen ulkomaalaistaustaisen palkkaaminen voi olla iso kynnyks monille työnantajille.

Rekrytointitilaisuuksia tai *rekrytointimatkoja* järjestetään myös ulkomaille. Näitä voivat todennäköisemmin järjestää suuremmat yritykset tai pk-yritykset yhteistyössä keskenään ja mahdollisesti julkisen sektorin tuella. Esimerkiksi Uudessakaupungissa on ollut useita julkisia hankkeita, joissa tarkoituksena on muun muassa ollut tehdä rekrytointimatkoja ulkomaille. Myös Salossa on käynnissä hanke, jossa tarkoituksena on rekrytoida suoraan Filippiineiltä tietokoneohjelmoijia. Mukana on ollut noin 10 Salossa tai Turussa toimivaa yritystä. Samoin kuin Suomessa asuvien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden rekrytoinnin kohdalla, myös ulkomaan rekrytointimatkoilla voi olla ongelmia potentiaalisten työntekijöiden osaamisen tunnistamisessa. Yhtenä haastatteluissa esille nousseena hyvänä käytäntönä pidettiin Suomessa asuvien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden osaamisen hyödyntämistä rekrytointimatkoja suunniteltaessa ja varsinaisilla matkoilla. Heidän avullaan voi olla esimerkiksi mahdollista hyödyntää paikallisia verkostoja ja tunnistaa paikallisten työnhakijoiden osaamista. Näiden niin sanottujen avainhenkilöiden paikantaminen eri seutukunnissa voisi olla työvoimavajeesta kärsiville työnantajille hyödyllistä.

Haastateltavat katsoivat, että monilla aloilla kilpailu osaavasta työvoimasta on kiristynyt, ja siksi työnantajien tulisi myös olla valmiit *markkinoimaan itseään houkuttelevina työpaikkoina*. Markkinoinnin osa-alueita voisivat olla esimerkiksi vahva tilauskanta, kilpailukykyiset palkat, onnistuneet rekrytointikampanjat, työntekijöistä huolehtiminen, työntekijöiden jatkokoulutus- tai urakehitysmahdollisuudet tai muu joustavuus (esimerkiksi etätöiden mahdollistaminen). Yksittäisen työpaikan lisäksi myös alueen vetovoimaisuutta voidaan markkinoida (esimerkiksi julkisten palvelujen toimivuus, asuntotilanne tai paikallinen yhteisöllisyys). Myös työ itsessään, yrityksen edustamat arvot tai mukavat työolot voivat olla tärkeitä rekrytointia edistäviä tekijöitä. Työnantaja-markkinointi on kuitenkin useiden haastateltavien mukaan vasta alkamassa Varsinais-Suomessa ja ylipäätään Suomessa, vaikka sitä joissain yrityksissä onkin tehty jo pidempään.

Työnantajien tulee huomioida se, että niiden viestimä brändi puhuttelee kaikkia potentiaalisia työntekijöitä. Tärkeää olisikin alusta lähtien määrittää kohderyhmä sekä *viestinnän sisältö ja viestintäkanavat kohderyhmän mukaan*. Rekrytointikeinot ja työntekijöiden tarpeet riippuvat siitä, mikä on kohderyhmä. Rekrytointikanavat ja painotettavat asiat tulee räätälöidä esimerkiksi eri osaamistason työntekijöille soveltuviksi. Kansainvälisen rekrytointiprosessin sujuvoittaminen ja tämän sujuvuuden esilletuominen on niin ikään tärkeää. Tätä voisi toteuttaa esimerkiksi monikielisellä tiedotuksella ja tukemalla työntekijöitä viranomaisasioinnissa tai asunnon hankkimisessa. Etenkin korkean koulutustason erityisosaajille, joilla on mahdollisesti työskentelymahdollisuuksia useissa eri maissa tai Suomen eri osissa, pitäisi rekrytointiprosessi saada mahdollisimman sujuvaksi. Pohtimisen arvoinen asia kansainvälisen rekrytointin tilanteissa on, pitäisikö tulevalle työntekijälle olla aina nimettynä henkilö, jonka kanssa hän voisi näistä asioista keskustella, ja joka mahdollisesti voisi tukea käytännön järjestelyissä. Tällainen avustava henkilö voisi olla esimerkiksi työnantajan puolelta, alueen yrityspalveluista tai kuntapalveluista.

Yritysten yhteistyötä ammattikoulujen kanssa pitäisi olla haastateltavien mukaan enemmän, samoin kuin ammatillisissa oppilaitoksissa ja ammattikorkeakouluissa annettavaa muunto- ja täydennyskoulutusta. Esimerkiksi Salon seutukunnan yrityksillä ja muilla työnantajilla voisi olla enemmän yhteistyötä etenkin Turun ja Helsingin oppilaitosten kanssa. Osalla esimerkiksi Loimaan ja Turunmaan seutukunnissa toimivista suurista yrityksistä on toimipiste myös Turussa. Olisiko mahdollista kehittää tällaisten toimipisteiden kautta yhteistyötä suurempien kaupunkien oppilaitosten kanssa?

Huomiota tulisi kiinnittää rekrytoinnissa, sopivien työntekijöiden löytämisessä ja työnantajan markkinoinnissa *maahanmuuttajayhteisöjen muodollisiin ja epämuodollisiin verkostoihin* ja tiedon välittämiseen niiden kautta. Maahanmuuttajayhteisöjen sisällä kulkee tietoa hyvistä ja huonoista työllistymismahdollisuuksista ja työnantajista. Samoin asuinpaikkojen palveluista ja yleisestä asenneilmapiiristä kulkee tietoa näitä väyliä pitkin. Huomiota tulisi työnantajien puolella kiinnittää kyvykkäiden ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden tunnistamiseen, sekä heidän hyödyntämiseensä

työnjohdossa, varsinkin työpaikoilla, joissa on runsaasti ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Nämä niin sanotut avainhenkilöt voisivat ehkä avustaa myös rekrytoinnissa. Epämuodollisten viestintäväylien lisäksi on tietysti olemassa myös *virallisia, muun muassa verkossa olevia neuvontasivustoja*, kuten *Töihin tänne* -sivusto ja *Töissä täällä* -sivusto. Lisäksi jotkin työnantajat, mutta ilmeisesti vain harvat, käyttävät työntekijöiden etsimisessä ulkomailta muun muassa EURES- ja LinkedIn-palveluja.

Myös *yrittäjiksi ryhtyvät ulkomaalaiset* tulee huomioida palveluissa. Heille suunnattua informaatiota on ilmeisesti ollut melko hyvin tarjolla, mutta opastus- ja neuvontapalveluissa on vielä kehittämispotentiaalia. Vieraskielisten ja ulkomaalaistaustaisten henkilöiden mahdollisten erityistarpeiden huomiointi vaihtelee paikkakuntakohtaisesti. Tulee kiinnittää huomiota siihen, että tiedottamista yrittäjäksi ryhtymisestä ja siihen liittyvää neuvontaa on tarjolla matalan kynnyksen palveluna kaikissa Varsinais-Suomen kunnissa asuville. *Työnvälitysyriestysten rooli* avoimien työpaikkojen ja sopivien työnhakijoiden yhdistämisessä on tärkeä monilla aloilla, kuten maataloudessa ja kasvihuonetuotannossa. Julkisen sektorin ja yrittäjäjärjestöjen yhteistyö työnvälitysyriestysten kanssa voisi olla tulevaisuudessa vielä nykyistä tiiviimpää. Lisäksi paljon ulkomaalaisia työntekijöitä välittäviltä yrityksiltä voisi olla saatavissa tietotaitoa muidenkin työnantajien käyttöön.

Rekrytoinnin haasteet liittyvät osalla aloista muun muassa ulkomaalaisten *työntekijöiden osaamisen tunnistamiseen*, mikä käytännössä tarkoittaa tutkintojen hyväksymistä ja käytännön työtaitojen tunnistamista. Osaamisesta tulee myös osata kysyä oikein esimerkiksi työhaastatteluissa ja julkisissa neuvontapalveluissa. Näyttökokeet ovat yksi ratkaisu osaamisen tunnistamiseen. Niitä käytetään esimerkiksi metalliteollisuudessa. Voisiko niitä olla useammilla aloilla ja nykyistä joustavammin järjestelyin? Yksi haaste liittyy tilanteeseen, jossa (ulkomaalainen tai ulkomaalaistaustainen) työntekijä menettää työpaikan. Miten hänet voitaisiin rekrytoida uudelleen paikkakunnalla? Ongelma on myös se, ettei ylipäättään tavoiteta näitä ihmisiä. He voivat muuttaa muualle, eli kyseessä on tärkeä nivelvaihe työmarkkina- ja asettautumispolulla. Tähän liittyy myös kohtaanto-haaste, sillä ulkomaalaisella tai ulkomaalaistaustaisella työntekijällä ei usein ole tarvittavaa osaamista uusiin töihin pääsemiseksi (esimerkiksi kausityöläiset).

Haastateltavien mukaan rekrytoivilla yrityksillä *tulisi olla nykyistä enemmän tietoa kansainvälisen rekrytoinnin käytännön mahdollisuuksista ja toteuttamistavoista*. Lupa-byrokratiaa toivottiin olevan nykyistä vähemmän, niin että viranomaisprosessit olisivat mahdollisimman lyhyitä ja sujuvia, ja EU- ja ETA-alueen ulkopuolisten valtioiden kansalaisia koskevasta saatavuusharkinnasta luovuttaisiin mahdollisimman monilla aloilla. Lisäksi ongelmaksi nähtiin se, että ei ole yksinkertaisesti tarpeeksi työntekijöitä, ja oppilaitoksista ei valmistu riittävästi esimerkiksi tietokoneohjelmoijia tai metallialan ammattilaisia. Pienimmille pk-yrityksille rekrytoimisen riskit ja rekrytointiin käytettävä aika ovat keskeisimmät henkilöstön kasvattamisen esteet. Rekrytointi jätetään tietyissä tilanteissa tekemättä mieluummin kuin otetaan riski epäonnistuneesta rekrytoinnista. Haastateltavat toivoivat tulevaisuudessa toimintatavaksi niin sanottua

yhden luukun -periaatetta, jossa työnantaja tai työntekijä voisi hoitaa tarvittavat lupaynnä muut asiat yhden fyysisen paikan tai verkkopalvelun kautta. Esimerkkinä yhden luukun -palveluista on Turussa toimiva omankielinen neuvontapalvelu *Infotori*, joka toimii samoissa tiloissa Kansaneläkelaitoksen sivutoimipisteen kanssa, ja samoissa tiloissa on ollut aiemmin paikalla myös TE-viranomainen. Myös Turun *Maahanmuuttajien Osaamispiste* auttaa yksissä tiloissa useammassa asioissa, etenkin työllistymisessä ja koulutuskysymyksissä, ja tarjoaa omankielistä neuvontaa sekä järjestää kielikoulutusta.

Haastateltavat nostivat esille myös lukuisia *seutukuntakohtaisia haasteita*. Esimerkiksi Vakka-Suomessa ei ole riittävästi aloja, joille korkeakoulutetut naiset tyypillisesti sijoittuvat. Tämä voi olla ongelmallista esimerkiksi perheiden alueella pysymisen ja yleisesti väestörakenteen kehityksen kannalta. Lisäksi Vakka-Suomessa yritysten lisärekrytoinnin esteitä ovat paikallisen työvoiman tarjonnan vähäisyys, korkeakoulujen puute alueella sekä kilpailu potentiaalisista työntekijöistä muiden alueiden kanssa. Loimaan paikalliset ongelmat ovat osin samanlaisia kuin Vakka-Suomessa. Loimaalla on ollut pulaa etenkin metalliteollisuuden ammattilaisista ja teknistaloudellisten osaajien saamisesta alueelle. Myös Loimaalla havaitaan Varsinais-Suomen eri seutukuntien välillä tapahtuva kilpailu työntekijöistä. Loimaalla – kuten todennäköisesti myös muissa maakunnan seutukunnissa ehkä Turkua lukuun ottamatta – työvoiman tarjonnan vähäisyys on myös kasvun este, sillä mikäli alueelle tulisi isoja yrityksiä ja työvoiman tarvetta olisi vielä nykyistä enemmän, voisi olla hankala saada tarvittavia työntekijöitä.

Kuntien tarjoamiin *asettautumispalveluihin* liittyen haastateltavat totesivat, että esimerkiksi viranomaisten neuvontapalveluiden ja viestinnän kieliversiot voivat olla hyvin eri tasoisia eri osissa maakuntaa. Tämän vuoksi tarvittavien viranomaisprosessien selvittäminen ulkomaalaiselle työntekijälle voi olla hankalaa. Kaikkien kuntien ja kaupunkien verkkosivuilla ei myöskään ole englanninkielistä versiota. Nämä olisi hyvä saada kaikkiin kuntiin, ja olisi syytä harkita myös muilla kielillä tiedottamista. Kotoutumiskoulutuksesta nostettiin esille, että osassa kuntia koulutusta on tarjolla vain kerran vuodessa. Kunnittain olisi syytä arvioida, onko kotoutumiskoulutusta tarpeeksi tarjolla. (Ks. myös luku 5.) Lisäksi haastatteluissa esitettiin, että kielikoulutuksen lisäksi kotoutumiskoulutuksessa pitäisi aina olla mukana alueen työelämään orientoiva osuus, jossa voisi olla esimerkiksi opastusta alueen elinkeinoelämästä ja työnantajista.

3.3. Tyypillisimmät kansalaisuudet ja rekrytoivat alat

Työvoiman tarve vaihtelee seutukunnittain. Maakunnan sisällä Vakka-Suomi ja Turun seutu muodostavat oman lukunsa kasvavina työvoimatarpeen alueina. Erityisesti Loimaan seutu ja Turunmaa ovat paljon pienempiä ja myös seutukunnan ulkopuolisen työvoiman tarve on vähäisempää. Loimaalla ja Turunmaalla työvoiman tarve muodos-

tuu yksittäisistä, tiettyä osaamista tai vain vähän osaamista vaativista työpaikoista ja mitään suurta ja kasvavaa tarvetta työvoiman lisärekrytoinnille ei nähdä olevan. Loimaalla vaikuttavat myös Turun työmarkkinat esimerkiksi niin, että monet metallialan työntekijät siirtyvät pois Loimaalta. Loimaan seudulla kausityöläiset perustuotannossa tulevat pääosin Ukrainasta ja selitys sille, miksi tämä työ ei kiinnosta suomalaisia, on alhainen palkkataso. Turunmaalla Kemiönsaarella on kokemusta myös eurooppalaisen työvoiman tulosta pienille työmarkkinoille ja tähän liittyvästä jännitteestä rakennusalalla. Salossa ja Loimaalla korostettiin myös perinteisten maatalouselinkeinojen olevan mitä todennäköisimmin merkittäviä (ulkomaalaistaustaisten) työntekijöiden tarvitsijoita vielä 10 vuoden päästäkin.

Haastateltavat nostivat seuraavia maahanmuuttajaryhmiä esille kysyttäessä tyypillisimmistä ulkomaalaisten ja ulkomaalaistaustaisten henkilöiden kansallisuuksista sekä aloista, jotka rekrytoivat näitä ihmisiä. Vakka-Suomessa nostettiin esille monien Itä-Euroopan (virolaiset, ukrainalaiset, romanialaiset ja puolalaiset) maiden kansalaiset sekä irakilaiset. Monet ulkomailta rekrytoitavista työntekijöistä ovat vuokratyövoimaa välittävien työnantajien kautta työllistyneitä. Tämä koskee esimerkiksi Baltian maista ja Puolasta kotoisin olevia ihmisiä. Tällä hetkellä (kesä 2019) seutukunnassa rekrytoidaan eniten ulkomaalaisia Uudenkaupungin Valmet Automotiven tehtaalle. Tämän lisäksi elintarvike- ja maatalousala sekä metalliteollisuus ovat paljon ulkomaalaisia sekä jonkin verran myös maassa asuvia ulkomaalaistaustaisia työllistäviä aloja. Yksi huomionarvoinen asia sekä Vakka-Suomen että muidenkin seutukuntien kohdalla on, että kausityöntekijät ja seutukuntien tai maakuntien välillä pendelöivät työntekijät eivät välttämättä näy tilastoissa. Lisäksi henkilöstövuokrausyritysten kautta työskenteleviä käy huomattavan paljon töissä Vakka-Suomen eri osissa. Osa vuokratyöntekijöistä kirjautuu todennäköisesti asuinpaikkakunnalleen ja osa työpaikkakunnalleen.

Turun seutukunnassa asuvien määrä, prosenttiosuus ja kansalaisuuksien kirjo poikkeavat huomattavasti muista Varsinais-Suomen seutukunnista. Haastateltavat korostivat EU-kansalaisten osuutta ulkomaan kansalaisista, jotka työskentelevät alueella. Eniten EU-kansalaisista on viime vuosina rekisteröity virolaisia, romanialaisia, saksalaisia ja Iso-Britanniasta kotoisin olevia henkilöitä. Myös Turun seudun työmarkkinoilla korostuu Itä-Euroopan maiden kansalaisten osuus työvoimasta, sillä virolaisten lisäksi myös muiden Baltian maiden sekä Puolan ja Ukrainan kansalaisten määrä alueella on haastateltujen mukaan merkittävä. Lisäksi työmarkkinoilla on runsaasti venäläisiä. Ulkomaalaisia työllistävästä aloista esiin nostettiin etenkin rakentaminen sekä meri- ja metalliteollisuus, joissa noususuhdanteen aikana on pulaa työntekijöistä. Haastateltujen mukaan on nähtävissä kehitystä, jossa eri kansallisuudet ovat edustettuina eri toimialoilla. Esimerkiksi virolaiset ovat usein rakennusalalla tai julkisivutöissä, kun taas Intian niemimaan valtioiden kansalaiset työskentelevät useammin ICT-alalla ja romanialaiset meriteollisuudessa. Lisäksi haastateltavat totesivat, että seutukunnassa asuvia ulkomaalaistaustaisia ihmisiä rekrytoidaan myös niin sanottuihin työmarkkinoiden sisäänituloammatteihin, kuten puhtaanapito- ja ravintola-alalle. Myös Salon

seutukuntahaastattelussa korostettiin ICT-alan ja muiden korkean kehityksen teknologian alojen lisäksi suorittavan tason töiden merkitystä ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työpaikkoina.

Loimaan seutukunnassa korostuvat niin ikään Itä-Euroopan EU-jäsenmaiden (Baltian maat ja Romania) sekä EU:n ulkopuolisten maiden (Ukraina) ja Venäjän federaation kansalaisten osuus. Seutukunnassa näiden valtioiden kansalaisten työskentely on jatkunut jo yli kymmenen vuoden ajan, ja on oletettavaa, että kysyntää on myös tulevaisuudessa. Myös Loimaalla ulkomaalaistaustaiset työntekijät keskittyvät voimakkaasti tietyille aloille. Esimerkiksi maatalouden avoimiin työpaikkoihin tulee hakijoiksi etenkin venäläisiä, virolaisia ja ukrainalaisia. Maatalous- ja puutarha-ala (esimerkiksi mansikkamaat) sekä metalliteollisuus ovat keskeisiä ulkomaalaistaustaisten ihmisten työskentelyaloja seutukunnassa. Loimaan työnantajat käyttävät paljon henkilöstövuokrausyrityksiä, joiden kautta esimerkiksi metalliteollisuuteen rekrytoidaan ulkomaalaisia työntekijöitä. Haastateltavien mukaan seutukunnan teollisuuteen ei yksinkertaisesti ole saatavilla riittävästi osaavia henkilöitä ja maatalous- ja puutarha-aloille taas ei riittävästi halukkaita työn arvostuksen heikkouden tai palkkatason vuoksi. Tässä vuosia jatkuneessa työvoimavajeessa etenkin Itä-Euroopan maista rekrytoitavat työntekijät ovat voineet auttaa.

Myös Turunmaan seutukunnassa ulkomaalaistaustaiset työntekijät sijoittuvat pääosin tietyille aloille. Alueella on työskennellyt etenkin ruotsalaisen, venäläisen ja virolaisen taustan omaavia ihmisiä. Nauvossa virolaisia ja venäläisiä on työskennellyt esimerkiksi puutarha-alalla, joka on pääosin sesonkityötä. Toinen kausiluonteinen ala on matkailu, joka on kasvava työllistäjä ainakin Nauvossa, Paraisilla ja Kemiönsaarella. Osa näistä sesonkitöistä on sellaisia, että niissä ei vaadita suomen tai ruotsin kielitaitoa. Virolaiset perustavat seutukunnassa myös omia rakennusalan yrityksiä. Lisäksi pienetelakkatoiminta ja Kemiönsaaren kalankasvatusala ovat olleet vahvoja työllistäjiä jo jonkin aikaa, mutta molemmilla aloilla olisi lisää tarvetta lisätyövoimalle. Samoin on tilanne esimerkiksi hoitoalalla monin paikoin Turunmaan seutukuntaa. Haastateltujen mukaan on mahdollista, että virolaisten määrä saattaa tulevaisuudessa laskea, mikäli palkkaerot maiden välillä entisestään kaventuvat. On mahdollista, että heidän tilalleen tulee tällöin esimerkiksi liettualaisia tai latvialaisia työntekijöitä.

3.4. Kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen ja asettautuminen

Kansainväliset opiskelijat tunnustetaan potentiaalisina työntekijöinä eri seutukunnissa, mutta haastateltavat katsovat, että tarvittaisiin muutoksia esimerkiksi opiskelijoita koskeviin lupakäytäntöihin. Kansainvälisiin opiskelijoihin liittyvät kysymykset ovat tär-

keämpiä etenkin maakunnan suuremmille kaupungeille, joiden oppilaitokset tarjoavat opetusta ulkomaalaisille tutkinto- ja vaihto-opiskelijoille. Oppilaitoksissa opiskelevat ja niistä valmistuvat opiskelijat voisivat kuitenkin hyödyttää myös opiskelupaikan ulkopuolisia alueita, mikäli opiskelijoilla on kiinnostusta muuttaa työpaikan vuoksi esimerkiksi Varsinais-Suomen sisällä. Haastateltavat kertoivat joistain hyvistä käytännöistä ja kokeiluista, joita eri seutukunnissa on toteutettu esimerkiksi oppilaitosten ja työnantajien yhteistyönä. Kaikissa haastatteluissa oltiin kuitenkin sitä mieltä, että tällä saralla olisi vielä parannettavaa.

Haastateltavat katsoivat, että kansainvälisille opiskelijoille olisi hyvä olla valmistumisen jälkeen riittävän pitkä oleskelulupa, joka mahdollistaisi työnhaun Suomessa. Tällä hetkellä tutkintoon valmistuneet saavat yhden vuoden oleskeluluvan, ja Antti Rinteen hallitusohjelmassa asetettiin tavoitteeksi tämän oleskelulupatyypin pidentäminen kahteen vuoteen. Lisäksi haastatteluissa katsottiin yleisesti, että lupa-asioissa olisi vielä varaa yksinkertaistamiseen ja joustavoittamiseen, jotta useampi kansainvälinen tutkinto-opiskelija saataisiin jäämään maahan.

Korkeakoulujen tarjoamista työllistymisen tukipalveluista haastatteluissa nostettiin esiin etenkin oppilaitosten ja alueen työnantajien välinen yhteistyö. Korkeakoulujen yritys yhteistyön määrän katsottiin riippuvan oppialoista ja myös tästä alueesta vastuusta ja päättämässä olevien henkilöiden asennoitumisesta. Yksittäisten korkeakoulujen hankkeiden, kuten KILKAS-hankeen todettiin edistävän tätä yhteistyötä. Ei ole kuitenkaan ilmeisesti olemassa yleisesti käytössä olevaa mallia. Salon haastattelussa tuotiin esiin yhteistyö Turun ammattikorkeakoulun kanssa koskien *International Nursing*-koulutusohjelmaa. Salossa todettiin kuitenkin, että seutukunnan työnantajilla ei tällä hetkellä ole riittävästi yhteistyötä esimerkiksi Turun ja Helsingin korkeakoulujen kanssa. Myöskään Loimaan, Turunmaan tai Vakka-Suomen haastatteluissa ei tullut esille laajasti käytössä olevia toimintamalleja koskien ulkomaalaisten opiskelijoiden opiskelun tai valmistumisen jälkeisen työllistymisen tukemista. Haastateltavat katsoivat yleisesti, että olisi hyvä selvittää, voisivatko myös oppilaitokset tehdä enemmän kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen tukemiseksi kartoittaen esimerkiksi opiskelijoiden omia valmiuksia sekä mahdollisuuksia oppisopimuskoulutukseen.

Kielitaidon oppimisen merkitys nousi myös esille opiskelun aikaisen ja valmistumisen jälkeisen työllistymisen edistäjänä. Yleisesti katsottiin, että tutkintoihin valmistuville täytyy tavallisesti opettaa vielä suomen tai ruotsin kieltä. Tämä on merkittävä kysymys esimerkiksi terveydenhuoltoalalla, sillä Valviralta ei saa ammattipätevyyttä, ellei pysty puhumaan suomea tai ruotsia. Haastatteluissa esitettiin myös kysymys siitä, voisiko yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa olla enemmän ja velvoittavampaa suomen ja ruotsin kielen opetusta. Maan kielen opiskelun katsottiin työelämävalmiuksien lisäksi edistävän myös pysyvämpää asettautumista, osallisuutta ja kotoutumista.

Haastateltavat nostivat esille kysymyksen myös siitä, kuinka paljon opetustarjontaa tulisi suunnitella suhteessa siihen, minkä alojen työntekijöille seutukunnassa tai maakunnassa on erityistarvetta. Turun haastattelussa esimerkiksi katsottiin,

että suunnitteluosaajien eli lähinnä diplomi-insinöörien koulutuksen vähäisyys haastaa näiden alojen vetovoimaisuuden. Tällä viitattiin etenkin viime vuosina huomattavia määriä uutta henkilöstöä työllistäneisiin laivanrakennus-, kone-, teknologia- ja ICT-aloihin. Työvoiman tarpeeseen perustuvassa opetustarjonnan suunnittelussa on hyvä huomioida, että tämän hetkinen työvoiman tarve ei välttämättä ole enää samalla tasolla nyt koulutuksensa aloittavien opiskelijoiden valmistuessa. Työvoiman tarpeisiin vastaamiseksi korkeakoulutustarjonnan lisäksi tulisi ammatillisen koulutuksen tarjonta varmistaa maakunnan eri osissa. Myös ammatillisen koulutuksen suunnittelussa olisi hyvä huomioida alueelliset työvoimantarpeet sekä lisäksi ruotsin ja suomen kielen opetus vieraskielisille. Ammatillisen koulutuksen tarjonta eri seutukunnissa auttaa varmistamaan osaavan työvoiman saatavuuden maakunnan eri osissa.

3.5. Kielikysymykset työelämässä

Haastateltavat näkivät *suomen tai ruotsin kielen osaamisen* vähintään jonkinlaisena haasteena ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistymiselle ja työelämässä toimimiselle. Näin ajateltiin olevan ammatillisen osaamisen ohella myös työsuojelun sekä muiden ohjeistusten sisäistämisen suhteen. Ruotsin kielen osaaminen katsottiin mahdolliseksi kynnykseksi työllistymiselle ainoastaan Turunmaan haastattelussa, mutta sielläkin ajateltiin, että suurimmassa osassa Turunmaan työpaikoista selviää myös suomen kielellä tai englannilla. Loimaan haastattelussa todettiin, että asiakaspalvelutyössä suomen taito on välttämätön. Työyhteisöön ja yhteiskuntaan osalliseksi pääsemiselle pääkielen ymmärtäminen on tärkeää. Kieli liitettiin haastatteluissa myös työyhteisöjen dynamiikkaan, sillä mikäli kaikki työntekijät eivät voi kommunikoida yhdenvertaisesti keskenään, tilanne saattaa johtaa eriarvoisten ryhmien syntymiseen, osattomuuden tunteeseen tai konflikteihin eri ryhmien välillä.

Osin kielenosaamisen katsottiin olevan kiinni myös työnantajien tai laajemmin työyhteisöjen asenteista, sillä kaikissa töissä ei välttämättä tarvita suomen tai ruotsin taitoa, mutta silti sitä korostetaan esimerkiksi työhaastatteluissa. Perustuotannossa, kuten perusteollisuudessa, puutarha- ja kasvihuonetuotannossa tai rakennusalalla, joilla merkittävä osuus työntekijöistä on ulkomaalaisia, kieli ei välttämättä ole niin tärkeä tekijä kuin itse tehtävien hallinta. Vakka-Suomen haastattelussa toisaalta korostettiin, että jos yrityksellä on tarpeeksi iso tarve työntekijöille, voidaan todennäköisesti ratkaista kielitaidon aiheuttamat haasteet. Esimerkiksi suuremmissa yrityksissä vieraskielisillä työntekijöillä voi olla omat tiimit tai työnantajan tarjoama kielenopetusta. Useat haastateltavat katsoivat, että ensimmäisen ei-suomea puhuvan henkilön palkkaaminen voi olla työnantajille iso kynnys, mutta sen jälkeen seuraavan ei-suomea puhuvan työntekijän palkkaaminen voi olla helpompaa.

Yksi selvä haaste maahanmuuttajien suomen tai ruotsin kielen oppimiselle on se, että ulkomaalaiset opiskelijat ja työlliset eivät ole kotoutumispalveluiden kielenopetuksen piirissä. Tällöin kielitaidon kehittämiseen tulisi kehittää muita ratkaisuja. Esimerkiksi sellainen oppisopimusmalli voisi olla toimiva, missä työn ohessa olisi kielikoulutusta. Salon haastattelussa nostettiin myös esille mahdollisuus suuremmissa yrityksissä palkata tulkkeja työpaikoille. Osassa aloista työntekijöille voisi olla hyödyllistä käyttää verkko-opetusmateriaaleja tai sähköisiä kielenopetussovelluksia kielenoppimisen tukena. Onko tämänkaltaisia palveluita riittävästi tarjolla julkisina palveluina tai esimerkiksi oppilaitosten tarjoamina?

Suurilla henkilöstövuokrausyrityksillä on myös ollut käytössä rekrytointimalli, jossa kielenopetusta on annettu ulkomaalaisille lähtömaassa ennen Suomeen muuttoa. Lisäksi osalla yrityksistä on ollut esimerkiksi Salossa omaa erikoisalan kieliosaamisen opetusta. Yleensä rahoitus tähän on tullut erilaisista hankkeista. Työnantajat eivät välttämättä itse ole halukkaita panostamaan tämänkaltaiseen toimintaan. Työpaikkojen edelleen kansainvälistyessä tulevaisuudessa, on mahdollista, että työntekijöiden kielenoppimisen tukemiseen on enemmän halua ja tarvetta. Haastateltavat katsoivat, että joissain tapauksissa olisi hyvä, että työnantajille olisi tarjolla enemmän julkista tukea kielen opettamiseen. Varsinkin pk-yrityksillä voi olla vaikeuksia löytää aikaa, resursseja tai henkilöitä opetukseen. Yksi tärkeä kysymys on, ovatko työnantajat riittävän tietoisia TE-palveluiden nykyään tarjoamasta tuesta työnantajille. Toisaalta haastattelussa nousi esille joissain työpaikoissa tarve englannin kielen tai selkokielisen suomen kielen opettamiseen suomalaisille työntekijöille, jotta kommunikointi muuta kuin suomea äidinkielenään puhuvien työntekijöiden kanssa helpottuisi.

Englantia ei yleensä pidetty realistisena työpaikkakielen vaihtoehtona kuin tietyillä aloilla tai suuremmissa yrityksissä, joissa työkielenä voisi myös suomen *rinnalla* olla englanti. Jo nyt Varsinais-Suomessa on yrityksiä, joissa esimerkiksi hallintokielenä voi olla englanti, mutta operatiivisena kielenä suomi. Turun haastateltavat totesivat, että esimerkiksi ICT-alalla englanti on yleinen työkieli. Lisäksi muun muassa osa telakan alihankkijoista käyttää englantia työkielenä ja joissakin työpaikoissa, kuten laivasivustusalalla ohjeistukset ovat myös englanniksi. Yksittäiset työnantajat ovat maakunnan eri osissa tehneet päätöksiä työskentelykielen ja dokumentaation vaihtamisesta englanniksi, jolloin ulkomaan kansalaisten suora rekrytointi yritykseen helpottuu merkittävästi. Loimaan haastattelussa todettiin, että ainoastaan englannin kielellä toimivia työnantajia ei seutukunnassa juuri ole, vaikka osassa vientiyrityksiä voi olla esimerkiksi englanninkieliset ohjeistukset.

Vakka-Suomen haastattelussa pohdittiin sitä, voisiko myös toimihenkilöalalla olla enemmän englanninkielisiä tai muita vieraskielisiä työntekijöitä. Tähän liittyvien esteiden ajateltiin mahdollisesti katoavan hiljalleen tulevaisuudessa. Laajamittaisen englannin kieleen siirtymisen katsottiin kuitenkin myös voivan hankaloittaa maahanmuuttajien pysyvää asettautumista suomalaiseen yhteiskuntaan, sosiaalisten suhteiden luomista ei-englanninkieltä puhuvaan väestöön ja osallisuuden heikkenemistä,

sillä monet keskustelut suomalaisessa yhteiskunnassa tai esimerkiksi julkisuudessa käydään suomen (tai ruotsin) kielellä. Suomen tai ruotsin kielen hallinta lisäisi myös ulkomaalaistaustaisen henkilön pysyvän asettautumisen edellytyksiä sekä työllistymisen mahdollisuuksia tulevaisuudessa. Toinen haaste koskien englannin kieltä on se, että työntekijöillä ei välttämättä ole valmiuksia vaihtaa työkieltä englanniksi. Tämän haasteen eteen joutuvat työnantajat voisivat miettiä, tulisiko niillä olla koulutusta henkilöstön englannin kielen parantamiseksi.

3.6. Syrjintä

Haastateltavien mukaan osa työnantajista voi palkkaamisessa syrjiä hakijoita ulkomaalaistaustaisuuden perusteella. Lisäksi todettiin, että tietyt ulkomaalaistaustaisten ryhmät kokevat enemmän syrjintää, eivätkä onnistu työllistymään yhtä helposti kuin muiden ryhmien edustajat. Tällaisia ryhmiä voivat olla esimerkiksi Lähi-idän ja Afrikan maista tulevat ihmiset. Syrjintä työhönotossa voi jatkua myös maahanmuuttajien lasten kohdalla. Jos ulkomaalaistaustaiset ihmiset kokevat syrjintää tietyllä paikkakunnalla työllistymisessä tai muuten, on todennäköistä, että he pyrkivät muuttamaan muualle. Työnantajien välinen tiedonvaihto toimii sekä positiivisten että negatiivisten rekrytointikokemusten levittämisessä seutukuntien sisällä. Ensimmäisen ulkomaalaistaustaisen työntekijän rekrytointi voi olla vaikeaa osalle työnantajista, mutta hyvien esimerkkien kuuleminen toisilta työnantajilta voisi rohkaista tähän.

Työnhakutilanteissa syrjivät käytännöt saattavat ilmetä myös käytännön tasolla. Esimerkiksi äidinkielellään puhuvan voi olla helpompi antaa vakuuttava kuva itsestään rekrytointitilaisuudessa kuin vieraskielisen ihmisen. Työnantajien rekrytointikäytäntöjen, kuten haastattelutilanteiden, kehittäminen ja suunnittelu yhdenvertaisuutta korostavaan ja eriarvoistavia käytäntöjä tunnistavaan suuntaan voisi olla hyvä tavoite, jottei esimerkiksi kielitaidon puute peittäisi hakijan osaamisen tunnistamista. Toisaalta haastateltavat totesivat, että mikäli työnantajan tarve palkkaamiselle on riittävän kova, niin todennäköisesti rekrytoidaan, vaikka esimerkiksi kielitaidossa olisi toivomisen varaa.

Haastateltavat eivät pääsääntöisesti kokeneet syrjintää työpaikoilla kovin yleiseksi, mutta sitä esiintyy varmasti jossain määrin kaikilla aloilla. Haastateltavat pohtivat muun muassa sitä, kuinka voitaisiin kannustaa julkisen sektorin tuella yksityisiä työnantajia pohtimaan työelämän syrjinnän kysymyksiä positiiviselta kannalta, eli siten, että syrjivistä käytännöistä pääsemisen voitaisiin nähdä parantavan koko työyhteisön toimintaa ja hyvinvointia. Keinoja syrjinnän vähentämiseksi työyhteisöissä voivat olla esimerkiksi työyhteisökoulutukset, toisen kulttuurin ymmärtämisen koulutukset ja työpajat sekä selkokielisen suomen puhumisen koulutukset.

Ensimmäinen askel työpaikoilla tapahtuvan syrjinnän ehkäisemiseksi on kehittää toimivat käytännöt näiden ongelmien näkyviksi tekemiseksi. Tällä saralla tapahtuu myönteistä kehitystä. Työpaikoilla on tällä hetkellä lakisääteisestikin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia. Lisäksi on jo monin paikoin yhdenvertaisuutta edistäviä käytäntöjä, ja myös kansallisella tasolla syrjimättömyyden teemaa korostetaan vahvasti. Työpaikoilla tapahtuvaan etniseen taustaan tai muuhun henkilön ominaisuuteen perustuvaan syrjintään puuttumiseksi tulisi kaikilla työpaikoilla olla selkeä prosessi tai toimintatapa. Selkeällä syrjinnänvastaisella viestillä varustettu tiedotus voi olla esimerkiksi kunnan, kaupungin tai seutukunnan paras työkalu korostaa asennoitumistaan.

Työsyrjinnän vähentämiseksi on tärkeää olla tarjolla riittävästi tietoa työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista suomalaisilla työmarkkinoilla, samoin kuin erilaisista työnhaun ja yrittäjyyden väylistä. Tällaisen tiedon välittäminen ulkomaalais-taustaisille työntekijöille on tärkeää, jotta eriarvoisuus maakunnan työmarkkinoilla vähenee ja kaikki työntekijät ovat tietoisia oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Tällaista tiedotus- ja neuvontatyötä on tehty esimerkiksi Turun seudulla viime vuosina lukuisissa hankkeissa (esimerkiksi *Tempo*, *Töissä täällä*, *Baana*, *Triangeli* ja *Potkuri*). Näiden hankkeiden — ja muissa seutukunnissa toteutettujen vastaavien hankkeiden — oppeja ja niissä kerääntyneitä kokemuksia ulkomaalaisten ja ulkomaalaistaustaisten ihmisten asemasta työelämässä olisi tärkeä hyödyntää tulevaisuuden palvelujen suunnittelussa. Lisäksi Turun Infotorin ja Osaamispisteen kaltaista, matalan kynnyksen osin monikielistä ja pysyvämpää neuvonta-, ohjaus- ja tiedottamispalvelua olisi hyvä olla tarjolla sekä Turun seudulla, että myös muissa seutukunnissa. Osa neuvontapalveluista voisi toimia puhelinpalveluna tai sähköisenä palveluna. Tällöin myös paikkakunnan ulkopuolella asuvilla ja töissä käyvillä ihmisillä olisi parempi mahdollisuus käyttää palveluita. (Ks. myös Luku 7.)

Laajemmin yhteiskunnassa ilmenevä syrjintä tai ihmisten taustaan perustuva eriarvoisuus koskee myös hyvien väestösuhteiden kehittymistä Varsinais-Suomen eri alueilla. Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden läsnäolo ja heidän asemansa käsittely työyhteisöissä voi osaltaan rohkaista ihmisiä pohtimaan näitä kysymyksiä paitsi työelämässä, niin mahdollisesti myös laajemmin muualla elinympäristössään. Tämä taas voi edistää hyvien väestösuhteiden kehitystä. Vakka-Suomen haastattelussa todettiin, että ulkomaalaistaustaisista ihmisistä voi syntyä alueella erittäin positiivinen kuva, mikäli he tulevat pääasiassa töihin esimerkiksi Uuteenkaupunkiin tai Laitilaan. Toisaalta paitsi paikallisyhteisöihin integroitumista, niin myös yleisesti paikallisyhteisöjen moninaistumisen arkipäiväistymistä edistäisi se, että ulkomaalaistaustaisia ihmisiä olisi töissä mahdollisimman monilla eri aloilla.

Viestinnän ja asioista tiedottamisen katsottiin olevan tärkeää hyvien väestösuhteiden edistämisessä ja paikkansapitämättömän tiedon oikaisemisessa. Esimerkiksi uutisoinnilla, keskustelutilaisuuksia järjestämällä ja paikallisia ihmisiä kuuntelemalla voidaan hälventää ennakkoluuloja ja tarjota mahdollisuuksia dialogiin ulkomaalaistaustaisten ja suomalaistaustaisten ihmisten välillä. Vapaaehtoisten ja yleisemmin

kolmannen sektorin ulkomaalaisten kotoutumista tukevaa toimintaa, kuten ystävätoimintaa, voisi olla monilla paikkakunnilla varmasti nykyistä enemmän. Menestystarinat esimerkiksi urheilussa tai muussa työelämässä voivat niin ikään luoda positiivista asenneilmapiiriä.

Kun ulkomaalaistaustaisen väestön määrä Varsinais-Suomen seutukuntien eri osissa todennäköisesti edelleen kasvaa tulevina vuosikymmeninä, kokemukset erilaisuudesta ja kohtaamiset ulkomaalaistaustaisen ja suomalaistaustaisen väestön välillä lisääntyvät esimerkiksi kouluissa, päiväkodeissa, harrastuksissa ja työpaikoilla. Tämä saattaa johtaa joihinkin haasteisiin – joita tulee aktiivisesti ennakoida ja ratkaista ihmisten arkipäivässä – mutta todennäköisesti kehitys johtaa ajan kuluessa myös laajempaan ymmärrykseen väestön moninaistumisesta. Osa haastateltavista katsoi, että tulisi luoda mahdollisuuksia myös suomalaistaustaisille ihmisille kehittää kykyään olla kanssakäymisessä erilaisista taustoista tulevien ihmisten kanssa.

4. Yrityskysely: Varsinais-Suomen yrittäjien kokemukset ja käsitykset ulkomaisesta työvoimasta

Tuomas Zacheus

Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategiaan liittyen alueen yrityksille tehtiin kysely (ks. liite 6) niiden kokemuksista ulkomaisesta työvoimasta ja suhtautumisesta siihen. Kyselyn suunnitteluun osallistuivat Siirtolaisuusinstituutti, Varsinais-Suomen ELY-keskus, Varsinais-Suomen yrittäjät, Turun kauppakamari ja Turku Business Region. Kyselyn suunnittelun apuna käytettiin kevään 2019 pk-yritysbarometriä (Kuismanen, Malinen & Seppänen 2019), Työllistämisen esteet, mahdollisuudet ja aikeet pk-yrityksissä -julkaisua (Aaltonen, Heinonen, Kovalainen ja Luomala 2009) sekä Työterveyslaitoksen resurssimittaria monikulttuurisille työpaikoille (TTL 2019).

Sähköisen kyselyn lähetyksestä huolehtivat edellä mainitut kyselyn suunnitteluun osallistuneet tahot omien sähköpostilistojensa ja asiakastiedotteittensa kautta. Kysely lähetettiin noin 1100 yritykselle (tarkkaa määrää on vaikea sanoa, koska vastauslinkkiä jaettiin monin tavoin) ja siihen vastasi 187 yritystä (vastausprosentti noin 17). Kysely lähetettiin vain kerran ja se oli auki ajanjaksolla 3.–28.6.2019.

Kysely analysoitiin SPSS25-tilasto-ohjelman avulla. Analyysimenetelminä käytettiin ristiintaulukointia yhdistettynä khiin -neliötestiin, Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa muuttujien välisten yhteyksien tarkasteluun, t-testiä kahden ryhmän ja faktorianalyysiä useamman kuin kahden ryhmän keskiarvojen vertailuun. Kun numeeristen muuttujien normaalijakaumaoletus keskiarvoja tarkasteltaessa ei pitänyt paikkaansa, analyysit varmistettiin myös Mann-Whitneyn U-testillä sekä Kruskal-Wallis testillä. Tilastollisten merkitsevyydestien tuloksia ei kuitenkaan raportoida tekstissä paremman luettavuuden ja aineiston pienehkön koon vuoksi. Kaikki raporttia varten tehdyt tilastoajat ovat kuitenkin pyydettyä saatavilla tutkijoiden arkistoista. Avointen kysymysten vastaukset puolestaan luokiteltiin seuraaviin teemoihin: työntekijöiden tarve, tavat löytää työvoimaa, byrokratia, kie-

litaito, yhteiskunnan tuki, asenteet ulkomaista työvoimaa kohtaan ja kokemukset ulkomaisesta työvoimasta.

Tulosten käsittely etenee siten, että ensiksi katsotaan, miten kyselyyn vastanneet edustavat Varsinais-Suomen yrityksiä (luku 4.1.). Tämän jälkeisessä luvussa 4.2. selvitetään, kuinka yleistä ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden palkkaaminen on yrityksissä 2010-luvun lopussa ja aikovatko yritykset palkata lisää ulkomaista työvoimaa lähitulevaisuudessa. Luvussa 4.3. keskitytään siihen, mitä työllistämisen tukimuotoja ja keinoja yritykset käyttävät. Luvussa 4.4. perehdytään työllistämisen esteisiin sekä henkilöstöä yleensä että ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä erityisesti palkattaessa. Sen jälkeen pureudutaan kielitaidon merkitykseen työelämässä (luku 4.5.). Luvussa 4.6. äänessä ovat yritykset, joilla on palkkalistoillaan ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Siinä käydään läpi yritysten kokemuksia ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä ja henkilöstön perehdytyksestä. Luvussa 4.7. siirretään katse tulevaisuuteen ja pohditaan Varsinais-Suomen vetovoimaisuutta osaajista kilpailtaessa sekä käsityksiä ulkomaisen työvoiman tarpeesta nyt ja kymmenen vuoden päästä. Luku 4.8. summaa yhteen keskeiset tulokset ja johtopäätökset.

4.1. Taustamuuttujat ja aineiston edustavuus

Taulukosta 4, jossa kyselyyn vastanneiden päätoimialaa on verrattu Tilastokeskuksen (SVT) tilastoihin koko Varsinais-Suomen osalta, nähdään, että kyselyyn vastanneissa oli aliedustus maatalouden ja ”muun toimialan” yrityksiä. Teollisuuden ja rakennusalan sekä ”muiden palveluiden” yrityksiä oli puolestaan yliedustus. Sen sijaan kaupan, terveys- ja sosiaalipalveluiden, kuljetuksen ja varastoinnin osalta kysely vastasi melko hyvin perusjoukkoa. Vaikka toimialan ja toimipaikkojen vertailu ei ole täysin yhteneväinen ja lisäksi luokittelu erilaisiin toimialoihin on eräissä tapauksissa hieman tulkinnanvastaista, taulukko antaa kuitenkin karkean kuvan eri toimialojen edustavuudesta kyselyaineistossa.

Taulukko 4. Aineiston edustavuus yrityksen päätoimialan mukaan.

Toimiala	Vastanneet	%	Toimipaikat Varsinais-Suomessa 2017 ⁸	%
Maatalous	20	10,8	6861	18,4
Teollisuus & rakentaminen	63	34,1	7627	20,5
Kauppa	18	9,7	4995	13,4
Terveys- ja sosiaalipalvelut	10	5,4	1965	5,3
Kuljetus ja varastointi	12	6,5	2012	5,4
Muut palvelut	35	18,9	4844	13,0
Muu toimiala	27	14,6	8930	24,0
Yhteensä	185	100	37234	100

⁸ Lähde: SVT (Suomen virallinen tilasto) 2019b, yritystilastot. Saatavilla: http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__yri/. Luettu 4.7.2019.

Tilastokeskuksen (SVT) mukaan alle 10 henkeä työllistävien mikroyritysten osuus koko yrityskannasta oli vuonna 2017 Varsinais-Suomessa 93 prosenttia. Kyselyyn vastaajista tämän kokoisia yrityksiä oli 62 prosenttia eli huomattava aliedustus koko maakuntaan nähden (taulukko 5). Sen sijaan tätä suuremman kokoisia yrityksiä kyselyssä oli yliedustus. Koska suurin osa yrityksistä niin Varsinais-Suomessa kuin koko maassakin (ks. Kuismanen, Malinen & Seppänen 2019, 9) on alle kymmenen hengen kokoisia, harkittavaksi tuli tällöin painokertoimien käyttö, jotta aineisto vastaisi paremmin perusjoukkoa. Kun kuitenkin selvä enemmistö kyselyinkin yrityksistä oli pieniä ja lisäksi tarkoituksena tässä raportissa ei niinkään ole laskea tilastollisia todennäköisyyksiä, vaan raportoida yritysten näkemyksiä lähinnä kuvailevan tilastoinnin avulla, tässä tilanteessa painokertoimien laskeminen ei ollut tarkoituksenmukaista. Otamme kuitenkin aineiston rajoitukset huomioon raportin johtopäätöksissä. Varsinaissuomalaisten yritysten henkilöstön koostumuksen valaisemiseksi taulukkoon on otettu vielä mukaan toinenkin mittari, henkilöstömäärä suhteessa henkilötyövuosiin, joskaan se ei ole vertailukelpoinen pelkkään henkilöstömäärään nähden.

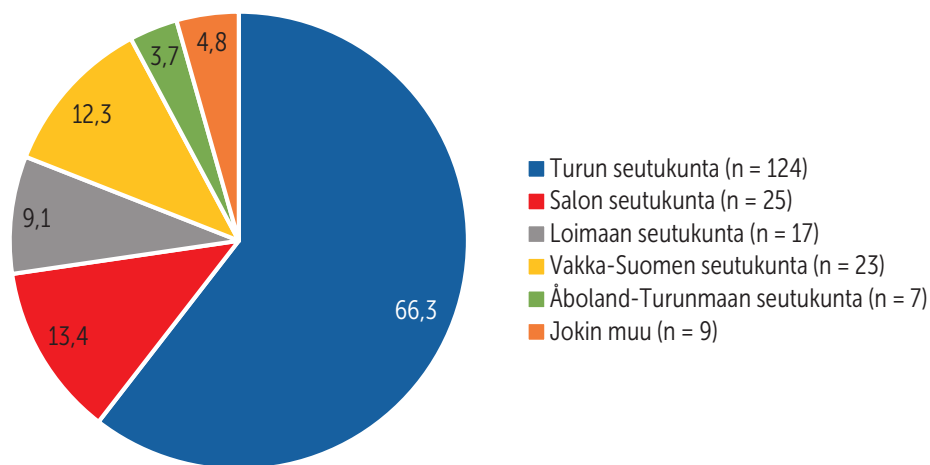
Taulukko 5. Aineiston edustavuus yrityksen koon mukaan.

Yrityksen koko	Vastanneet	%	Varsinais-Suomen yritysten henkilöstön lukumäärä 2017 yhteensä / toimipaikat ⁹		Varsinais-Suomen yritysten henkilöstön lukumäärä 2017 yhteensä / (htv) ¹⁰	
				%		%
Korkeintaan 9	115	62,2	34789	93,4	41863	33,7
10–19	27	14,6	1319	3,5	17691	14,3
20–49	22	11,9	808	2,2	24490	19,7
Vähintään 50	21	11,4	318	0,9	40099	32,3
Yhteensä	185	100	37234	100	124143	100

Millainen oli kyselyn levinneisyys Varsinais-Suomen maakunnassa? Vastaajia oli kaikista seutukunnista (kuvio 20). Yritysten määrä noudatti pitkälti seutukuntien asukasluvun suhdetta. Niinpä eniten vastanneita oli väestöltään suurimmasta Turun seutukunnasta ja vähiten pienimmästä, suurimmaksi osaksi saaristosta koostuvasta Åboland-Turunmaan seutukunnasta. Kaikki Varsinais-Suomen seutukunnat olivat kohtalaisesti edustettuina kyselyssä.

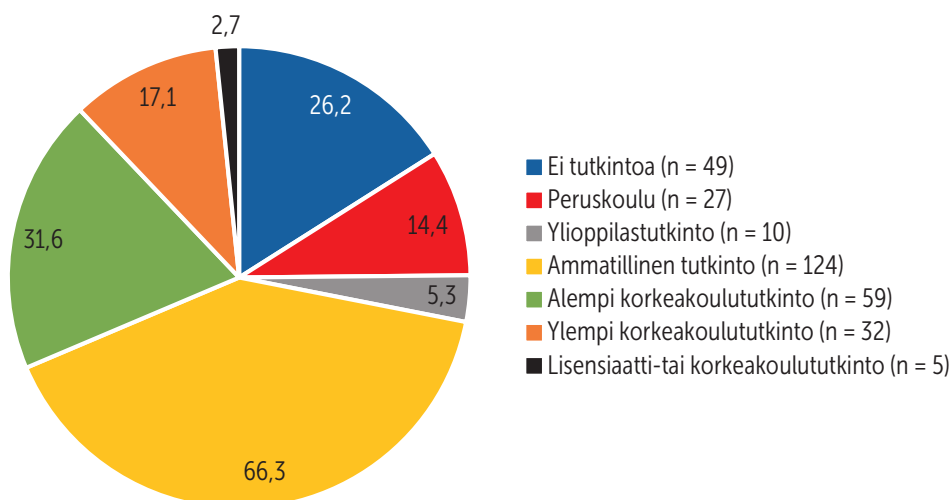
⁹ Lähde: SVT (Suomen virallinen tilasto) 2019b, yritystilastot. Saatavilla: http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_yri_alyr/statfin_alyr_pxt_11ft.px/. Luettu 30.7.2019.

¹⁰ Lähde: SVT (Suomen virallinen tilasto) 2019b, yritystilastot. Palkattu henkilöstö muutettu kokovuosityöllisiksi. Saatavilla: http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_yri_alyr/statfin_alyr_pxt_11ft.px/. Luettu 4.7.2019.



Kuvio 20. Yrityksen toimipaikka (huom. Koska osa yrityksistä toimi useassa seutukunnassa ja osalla oli lisäksi toimipisteitä myös Varsinais-Suomen ulkopuolella, kuvion kokonaisprosenttiosuus ylittää sadan).

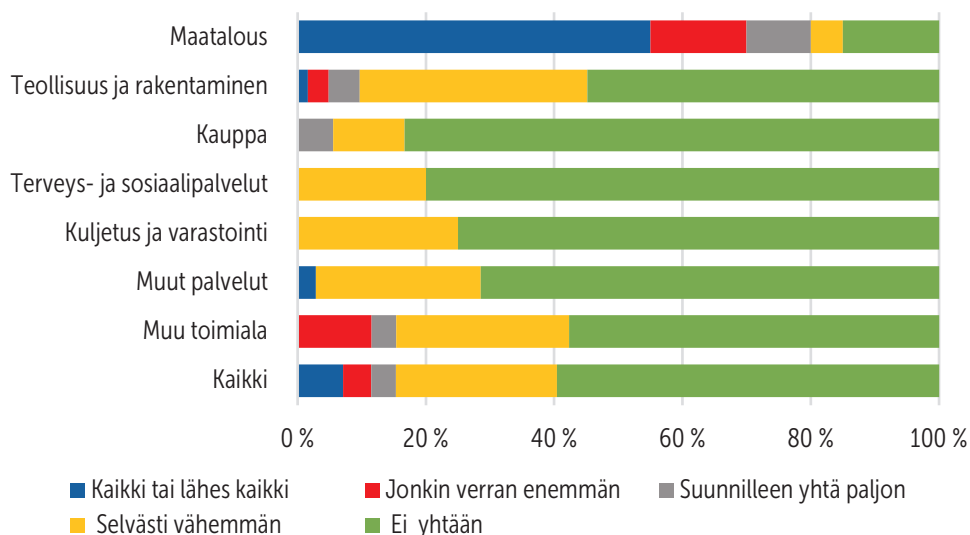
Kun vielä katsotaan kyselyyn vastanneiden yritysten henkilöstön koulutusrakennetta, suurimmassa osassa yrityksistä henkilöstöltä vaadittiin vähintään ammatillinen tutkinto (kuvio 21). Toisaalta mukana oli myös 49 yritystä (26 %), joissa tyypillisesti ei vaadittu minkäänlaista tutkintoa. Ylempää korkeakoulututkintoa, lisensiaatti- ja tohtoritutkinnosta puhumattakaan, vaadittiin vain harvassa yrityksessä. Näyttää siis olevan niin, että koulutuksen perusteella paras tae työllistyä Varsinais-Suomen yritysisiin on hankkia ammatillinen tutkinto, mutta toisaalta kovin korkea koulutus ei ole välttämätöntä. Tehtäväkohtaiset vaatimukset ovat kuitenkin asia erikseen.



Kuvio 21. Yrityksessä tyypillisimmin vaadittava koulutus (huom. koska vastaaja on voinut valita useamman vaihtoehdon, kuvion kokonaisprosenttiosuus ylittää sadan).

4.2. Maatalousyrittäjät ovat riippuvaisia ulkomaisesta työvoimasta

Yrityskyselyn eräs keskeisimmistä havainnoista on, että ulkomaalaistaustaiset työntekijät ovat vielä harvinaisia varsinaissuomalaisissa pk-yrityksissä. Asia täytyy toki suhteuttaa ulkomaalaistaustaisten osuuteen ylipäättään, joka on edelleen Varsinais-Suomessa kohtuullisen matala (7 % vuoden 2017 lopussa, SVT 2019a). Lisäksi valtakunnallisessa pk-yritysbarometrissa (Kuismanen, Malinen & Seppänen 2019, 33) vain kahdeksan prosenttia yrityksistä katsoi ulkomaalaistaustaisen työvoiman käytön olevan keino varmistaa osaavan työvoiman saanti. Tämä kertoo jotain halukkuudesta palkata ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Joka tapauksessa kuviosta 22 paljastuu, että on yksi toimiala, joka on pitkälti riippuvainen ulkomaisesta työvoimasta. Maatalousyrittäjistä 55 prosenttia vastasi, että lähes kaikki heidän työntekijöistään ovat ulkomaalaistaustaisia. Ja kun yhdistetään ”kaikki tai lähes kaikki työntekijät ovat ulkomaalaistaustaisia” ja ”ulkomaalaistaustaisia on jonkin verran enemmän kuin kantasuomalaisia” yhdeksi luokaksi, osuus nousee 70 prosenttiin. Toisessa ääripäässä kaupan ja terveys- ja sosiaalialan edustajista yli 80 prosenttia ilmoitti, että heillä ei ole yrityksissään yhtään ulkomaalaistaustaista työntekijää. Kuljetuksessa / varastoinnissa sekä muissa palveluissakin ”ei yhtään ulkomaalaistaustaisten” osuus oli yli 70 prosenttia¹¹.



Kuvio 22. Yritysten arvio päätoimialoittain ulkomaalaistaustaisen henkilöstön määrästä suhteessa suomalaistaustaisiin (n = 183).

¹¹ Koska suurimassa osassa yrityksistä oli niin vähän ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, jatkoanalyysjä varten ulkomaalaistaustaisten määrää kuvaava muuttuja luokiteltiin uudelleen viisiluokkaisesta kaksiluokkaiseksi (henkilöstöä joko vähemmän kuin suomalaistaustaisia tai vähintään saman verran kuin suomalaistaustaisia).

Maatalousyrittäjien riippuvuus ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä näkyi myös kyselyn avoimissa vastauksissa. Maatalouteen on nykyisin vaikeaa enää saada suomalaistaustaisia työntekijöitä. Seuraavat sitaattit kertovat sen selvästi:

Oleskelulupakäytäntöjen nopeuttaminen tulisi olla keskeinen tavoite viranomaisilla. Toimialakohtaisesti olisi syytä terävöittää päättäjille sitä sanomaa, että maataloustyöntekijöitä EI saa suomen kansalaisista tai niistä, jotka nauttivat suomalaista sosiaaliturvaa. Piste.

Työntekijän oleskeluluvan hakeminen ja jatkoluvan hakeminen kestävät luvattoman pitkiä aikoja. Noudatamme maaseutuelinkeinojen TESiä ja töitä mihin yrityksessämme henkilöstöä rekrytoidaan ei yksinkertaisesti suomalaista työntekijää saa sitoutettua. Työn luonne [maatilan tyyppi] edellyttää liian paljon joustoja työaikojen suhteen ja ansiotaso mitä on mahdollista maksaa (TESin mukaan) ei tyydytä suomalaista työntekijää. Ehkä joku nuori opiskelija voi hetkellisesti töitä tehdä, mutta yrityksemme tarvitsee pitkäikäisiä työsuhteita, jottei joka vuosi joudu perehdyttämään uusia työntekijöitä.

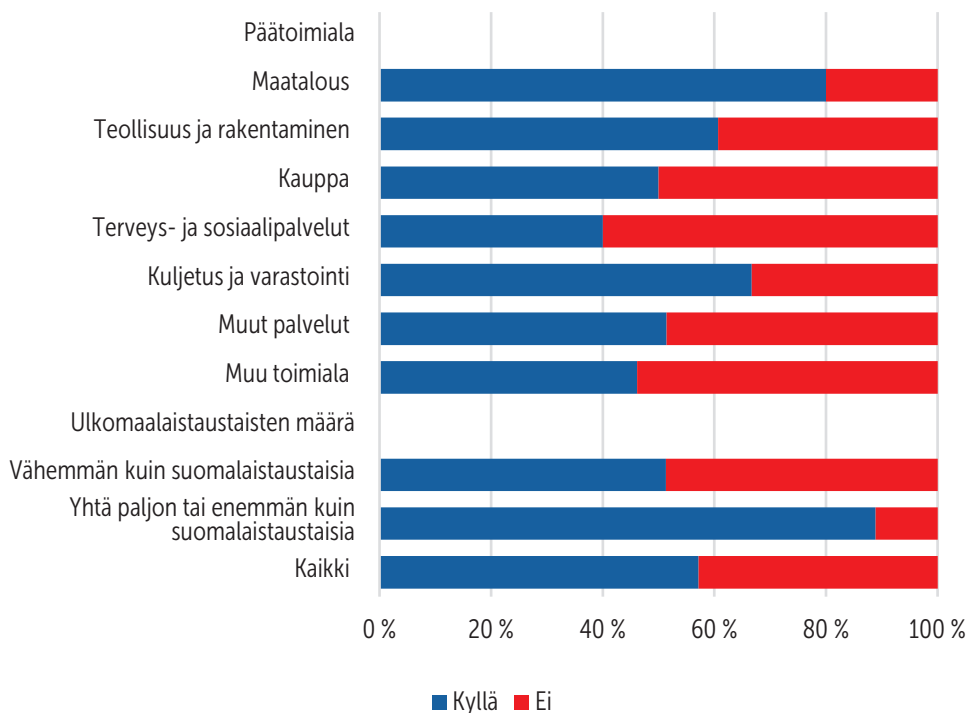
Tarvetta ulkomaalaistaustaiselle työvoimalle saattaisi olla yrityksissä nykyistä enemmän (kuvio 23). Niillä yrityksillä, joilla on palkkalistoillaan ulkomaalaistaustaisia yhtä paljon tai enemmän kuin suomalaistaustaisia, olisi tyypillisemmin räätälöityjä töitä ulkomaalaistaustaisille yhteiskunnan tuen parantuessa kuin yrityksillä, joilla ulkomaalaistaustaista henkilöstöä on vähemmän kuin suomalaistaustaista (89 % ja 51 %). Toimialoittain katsottuna vähintään puolet kaikkien toimialojen yrittäjistä terveys- ja sosiaalipalveluita sekä ”muun toimialan” edustajia lukuun ottamatta oli sitä mieltä, että heillä olisi ulkomaalaistaustaisille työntekijöille sopivia töitä, mikäli yhteiskunnan tuki palkkauskuluihin paranisi. Maatalousyrittäjistä tätä mieltä oli jopa 80 prosenttia ja teollisuus- / rakennus- sekä kuljetus- ja varastointialallakin osuus oli yli 60 prosenttia. Viimeksi mainitun alan korkea osuus on siinä mielessä kiintoisaa, että kuten edellä kuviossa 19 kävi ilmi, 75 prosenttia kuljetus- ja varastointialan edustajista sanoi, ettei heillä ole palkkalistoillaan yhtään ulkomaalaistaustaista työntekijää¹². Muutama yrittäjä kiteytti avoimissa vastauksissaan syyn siihen, miksi kuljetusalalla ei ole niin paljon ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä kuin tarve vaatisi:

Kuljetusalalla pienyrittäjien rekrytointitarve on jatkuvaa ja valmista työvoimaa (ammattipätevyys) on varsin rajallisesti saataville. Vaatimus kuljettajan ammattipätevyydestä on käytännössä vähentänyt tuurareiden löytämisen nollaan.

Useimmilta puuttuu sekä ammattitaito että pätevyys toimia esim. kuljettajan tehtävissä.

Edellä mainitun perusteella näyttää selvältä, että ulkomaalaistaustaisten henkilöiden osaaminen olisi saatava paremmin näkyviin. OECD:n (2018a) mukaan osaamisen tunnistamisprosessi on Suomessa liikaa ulkomaalaistaustaisen henkilön itsensä varassa. Kentällä

¹² Tässä on kuitenkin hyvä muistaa kuljetus- ja varastointialan vastaajien pieni määrä kyselyssä.



Kuvio 23. Yritysten mielipide toimialoittain ja ulkomaalaistaustaisen henkilöstön määrän mukaan väittämään ”Jos yhteiskunnalta saatava tuki palkkauskuluihin paransi, olisiko yrityksessänne töitä, joita voitaisiin räätälöidä ulkomaalaistaustaiselle työntekijälle sopivaksi?” (n = 182).

on paljon toimijoita ja monimutkainen järjestelmä vaikeuttaa varsinkin niiden toimintaa, joille Suomen koulutusjärjestelmä ei ole tuttu. Työnantajan kannalta olisi tärkeää päästä testaamaan ulkomaalaistaustaisten osaamista pienin kustannuksin. Esimerkiksi mahdollisuutta näyttötutkinnon antamiseen pitäisi mainostaa ulkomaalaistaustaisille alusta asti. Vain tunnistamalla aikaisessa vaiheessa henkilöiden osaaminen heille on mahdollisuus räätälöidä mahdollisimman tarkoituksenmukaisia ja yksilöllisiä kotoutumispolkuja. Ongelma on myös se, että yksityisen sektorin työnantajilla ei ole käytössään koordinoitua ja työnantajien kesken vertailukelpoista ja vaihdettavaa tietoa ulkomaalaistaustaisten ammasteista ja osaamisesta. (OECD 2018a, 127–128, 130–132, 136–137, 147.)

4.3. Työllistämisen tukimuodot tunnetaan huonosti – Omat verkostot tärkeitä rekrytoinnissa

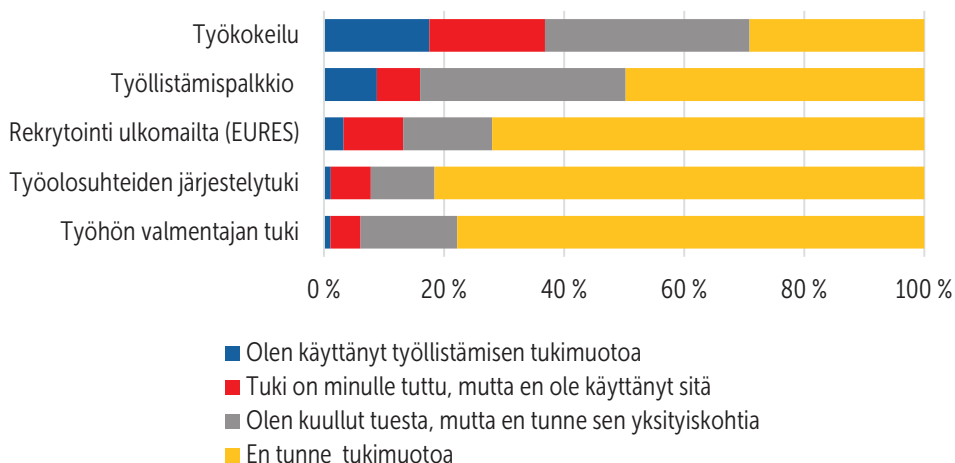
Erilaisten työllistämisen tukimuotojen tuntemus ja käyttö ei ollut pk-yrityksissä kovin yleistä (kuvio 24), kuten se ei ollut kymmenen vuotta aiemminkaan toteutetussa

valtakunnallisessa pk-yrityskyselyssä (Aaltonen ym. 2009, 98). Eräs syy vähäiseen työllistämisen tukimuotojen käyttöön voi olla se, että Suomessa henkilön pitää yleensä olla pitkäaikaistyötön, jotta hän pääsee työllistämisen tukimuotojen piiriin. Kotoutumiskoulutusta ei lasketa työttömyydeksi. Tämä hankaloittaa ulkomaalaistaustaisten jalan saamista työelämään. (OECD 2018a, 146.)

Parhaiten tukimuodoista tunnettiin työkokeilu, jota oli käyttänyt 18 prosenttia yrityksistä ja lisäksi 19 prosentille se oli tuttu, vaikka sitä ei oltu käytetty. Myös työllistämispalkkio tunnettiin ja tiedettiin kohtalaisesti, mutta muita työllistämisen tukimuotoja ei juurikaan. Esimerkiksi kolme prosenttia yrityksistä oli käyttänyt eurooppalaista työnvälitysverkosto EURES:ia, jonka avulla EU- tai ETA-alueelta sekä Sveitsistä olisi helppompaa hankkia työvoimaa siihen TE-toimistolta saatavan tuen avulla¹³.

Hieman erilainen kuva tukimuotojen tunnettavuudesta kuitenkin tulee, kun asiaa katsotaan toimialoittain. Yritykset jakautuvat toimialoittain niihin, joilla tietyt tukimuodot tunnetaan ja niihin, joilla niitä ei tunneta lainkaan. *Työkokeilu* tunnettiin parhaiten terveys- ja sosiaalipalveluissa ja muissa palveluissa (noin 50 prosentille tuki oli tuttu), *työllistämispalkkio* teollisuudessa ja rakentamisessa sekä kaupan alalla (molemmassa 23 %), *EURES* maataloudessa (30 %), *työolosuhteiden järjestelytuki* terveys- ja sosiaalipalveluissa (40 %), samoin kuin *työhön valmentajan tuki* (20 %).

Yrityksen koon mukaan asia taas oli pääsääntöisesti niin, että mitä suurempi yritys oli henkilöstömäärältään kyseessä, sitä paremmin erilaiset tukimuodot tunnettiin ja niitä myös käytettiin, lukuun ottamatta työllistämispalkkiota, jonka tunnettavuus ja käyttö olivat yleisimpiä 10–49 hengen kokoisissa yrityksissä. Ulkomaalaistaustaisen henkilös-



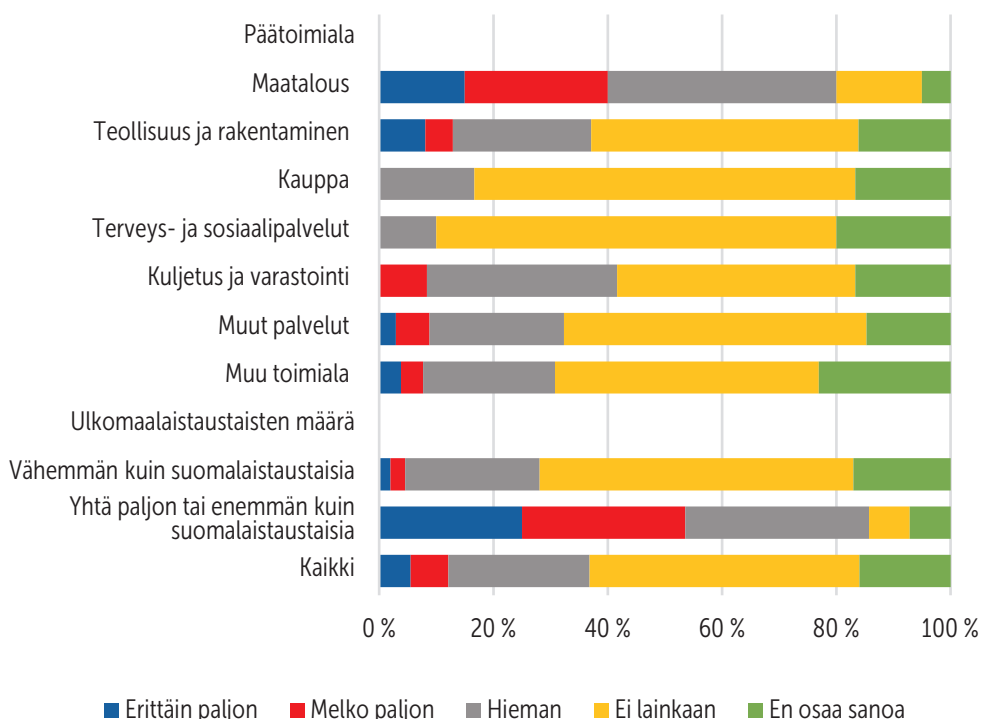
Kuvio 24. Eräiden työllistämisen tukimuotojen tuntemus ja käyttö (n = 179–182).

¹³ Lisää tietoa EURES:ista löytyy Työ- ja elinkeinopalveluiden verkkosivuilta: https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/toihin_ulkomaille/eures_toihin_eurooppaan/index.html. Luettu 13.8.2019.

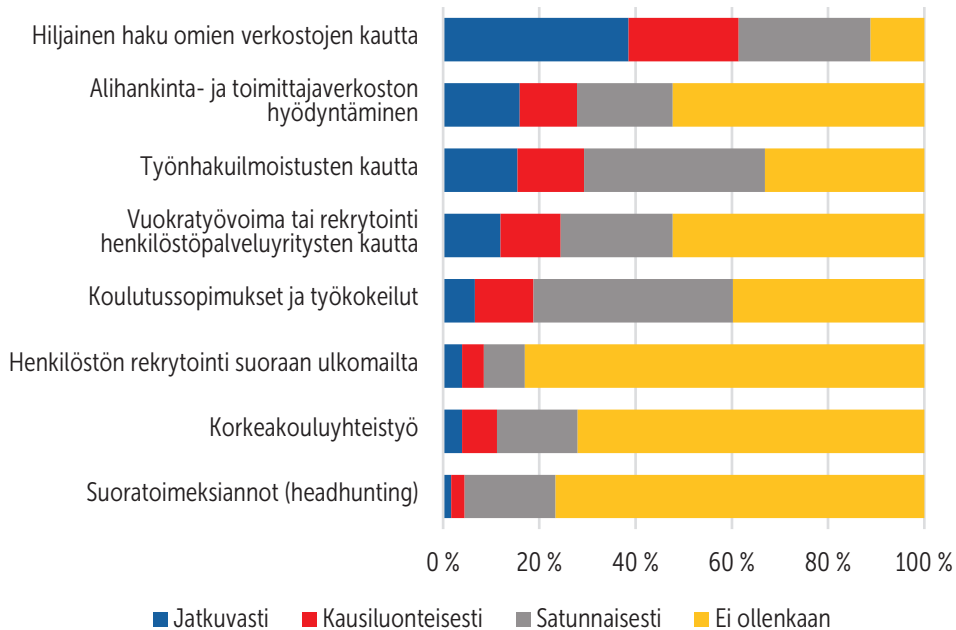
tön määrän mukaan selvä ero oli puolestaan EURES:in tuntemisessa. Yrityksistä, joissa ulkomaalaistaustaista henkilöstöä oli vähemmän kuin suomalaistaustaista, 77 prosenttia ei ollut koskaan kuulut EURES:ista, kun taas yrityksistä, joissa ulkomaalaistaustaista henkilöstöä oli vähintään saman verran kuin suomalaistaustaista, EURES oli tuntematon 46 prosentille. Toisin sanoen, 54 prosenttia viimeksi mainituista oli vähintäänkin kuullut EURES:ista. Eräs syy, miksi ulkomaisen työvoiman palkkaukseen liittyviä tukimuotoja vierastettiin, on pelko työmarkkinoiden vääristymisestä, kuten eräs yrittäjä kirjoitti:

Ulkomaista työvoimaa ei saisi tukea sen enempää kuin kotimaistakaan työvoimaa, jotta työmarkkinat eivät vääristyisi. Tärkeintä olisi pitää kaikkeen palkkaamiseen liittyvä byrokratia mahdollisimman pienenä. Pienyrityksillä ei ole aikaa ja resursseja selvittää erilaisia tukimuotoja, joten niistä ei ole hyötyä kuin isoille yrityksille.

Luonnollisestikaan tukimuotoihin ei ole perehdytty silloin, jos työvoiman palkkaukseen ei ole aikomusta. Kun on kysymys ulkomaisen työvoiman palkkaamisesta, suurin osa yrittäjistä ei joko osannut sanoa tai ei aikonut palkata lainkaan ulkomaista työvoimaa lähitulevaisuudessa, poikkeuksena maatalousalan yrittäjät ja yritykset, joissa oli jo valmiiksi suhteellisesti paljon ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä (kuvio 25). Maatalousyritykset eivät pyöri nykyisin ilman ulkomaista työvoimaa, joten 40 prosenttia heistä



Kuvio 25. Yritysten käsitys toimialoittain ja ulkomaalaistaustaisen henkilöstön määrän mukaan siitä, onko heillä aikomusta rekrytoida ulkomaista työvoimaa seuraavan kolmen vuoden aikana (n = 182).



Kuvio 26. Yritysten käyttämät keinot henkilöstön palkkaamiseen (n = 176–181).

vastasi aikovansa rekrytoida melko paljon tai erittäin paljon ulkomaista työvoimaa seuraavan kolmen vuoden aikana. Ainoastaan 15 prosenttia maatalouden edustajista oli sitä mieltä, ettei aio tehdä näin lainkaan. Myös teollisuudessa ja rakennusalalla vaikuttaa olevan jonkinlaista tarvetta ulkomaiseen työvoimaan, kun taas terveys- ja sosiaalipalveluita edustavista yrityksistä 70 prosenttia sanoi, ettei aio palkata tällaista työvoimaa lainkaan. Yli puolet niistä yrityksistä, joissa ulkomaalaistaustaista henkilöstöä on vähintään saman verran kuin suomalaistaustaisia, aikoi palkata lähitulevaisuudessa melko tai erittäin paljon ulkomaista työvoimaa, kun taas yrityksillä, joissa ulkomaalaistaustaisia oli vähemmän kuin suomalaistaustaisia, vastaava osuus oli viisi prosenttia.

Kun katsotaan yritysten tapoja palkata henkilöstöä, oli se ulkomaalaistaustaista tai ei, niin sanottu hiljainen haku omien verkostojen kautta oli selvästi tyypillisin keino tähän (kuvio 26). 39 prosenttia vastaajista sanoi käyttävänsä tätä keinoa jatkuvasti (61 % vähintään kausiluonteisesti) etsiessään työntekijöitä ja vain reilu kymmenesosa ei tehnyt näin koskaan. Alihankinta- ja toimittajaverkostoa hyödynnettiin (28 % vähintään kausiluonteisesti) ja työnhakuilmoitusten avulla henkilöstöä hankittiin (29 %), mutta vuokratyövoimaa tai rekrytointia henkilöstöpalveluyritysten kautta käytti jatkuvasti tai kausiluonteisesti 25 prosenttia yrityksistä. Muita keinoja käytettiin pääasiassa satunnaisesti. Kymmenen vuotta aiemmin alihankintaverkostoa käytti pk-yrittäjistä vähintään kausiluonteisesti 25 prosenttia ja vuokratyövoimaa seitsemän prosenttia (Aaltonen ym. 2009, 84, 87), joten tähän tilanteeseen verrattuna vuokratyövoiman käyttö on siis yleistynyt alihankintaverkostojen käytön pysyessä suunnilleen ennallaan.

Hiljainen haku omien verkostojen kautta, tarkemmin sanoen ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden verkostojen kautta, mainittiin useissa avointen kysymysten vastauksissa työvoiman palkkauksen keinona. Joissain tapauksissa ulkomaalaistaustainen työntekijä toimi ikään kuin tutunsa takuuhenkilönä.

Meillä työssä olevan kaveri on hyvä palkata. Nykyinen työntekijä menee takuuseen, jos uusi on huono, menee suosittelijaltakin maine.

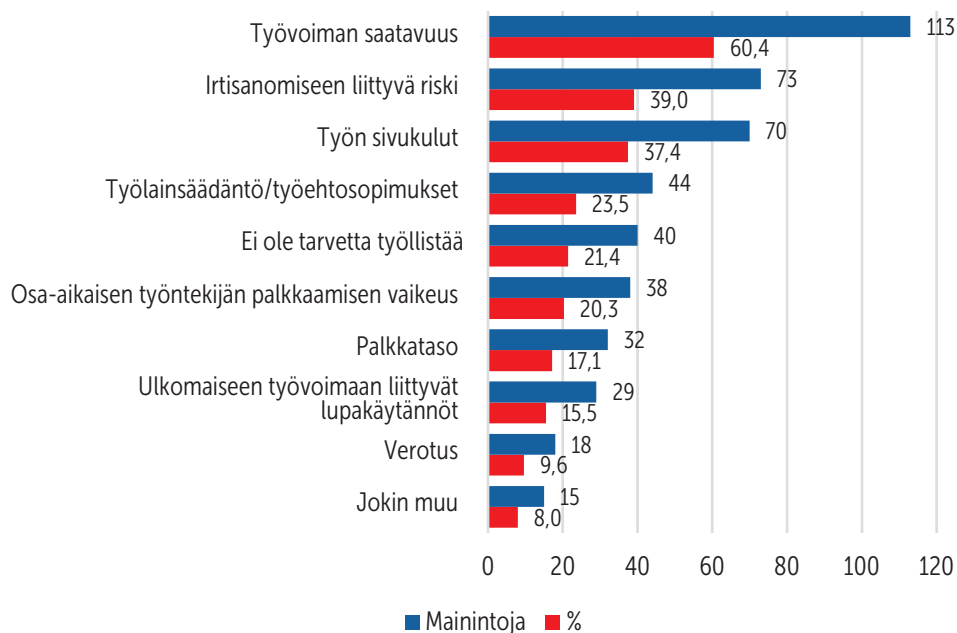
Henkilöstöä on saatu myös jo töissä olevien ulkomaalaisten kautta. Heillä on ollut tiedossa tuttu, joka on ollut halukas muuttamaan Suomeen ja aloittamaan työt meillä. Näissäkin tapauksissa he ovat työllistyneet vuokratyryhtyksen kautta meille!

Rekrytointi suoraan ulkomailta tarkoittaa käytännössä meidän ulkomaalaisen työvoiman perhe/ystäväkontakteja.

4.4. Työvoiman saatavuus ja byrokraattiset tekijät ovat merkittävimpiä työllistämisen esteitä

Kuten edellä kävi ilmi, ulkomaisen työvoiman palkkaaminen oli varsinaissuomalaisissa pk-yrityksissä melko harvinaista. Tämä herättää kysymyksen siitä, miksi näin on? Kun yrittäjiltä kysyttiin, mitkä ovat heidän mielestään työllistämisen merkittävimmät esteet yleensä (sekä suomalaistaustaisten että ulkomaalaistaustaisten osalta), he saivat valita vastausvaihtoehdoista kolme merkittävintä. 187 vastaajasta 113 (60 %) mainitsi *työvoiman saatavuuden* kolmen merkittävimmän esteen joukossa (kuvio 27). Toiseksi eniten mainintoja sai *irtisanomiseen liittyvä riski* ennen *työn sivukuluihin ja työlainsäädäntöön* liittyviä tekijöitä. Poimittakoon kuviosta myös, että *ulkomaiseen työvoimaan liittyvät lupakäytännöt* olivat 29 yrittäjän (16 %) mielestä kolmen merkittävimmän esteen joukossa. Kohtaan ”jokin muu” yrittäjät saivat vapaasti kirjoittaa, mikä tekijä valmiiden vastausvaihtoehtojen lisäksi estää palkkaamista. Tämän kohdan vastaukset (15 kappaletta) liittyivät suurimmaksi osaksi siihen, että ammattitaitoista väkeä ei ole tarpeeksi saatavilla.

Kun työllistämisen esteitä verrataan Aaltosen ja hänen työtovereidensa kymmenen vuotta aiemmin tekemään pk-yrittäjätutkimukseen, niin myös silloin ammattitaitoisten henkilöiden puute ja vaikeus päästä eroon työntekijästä niin haluttaessa (irtisanomiseen liittyvä riski) olivat merkittävimpien työllistämisen esteiden joukossa. Samoin byrokraattiset tekijät laskivat palkkausintoa. (Aaltonen ym. 2009, 45, 56.) Valtakunnallisessa kevään 2019 pk-yritysbarometrissa työllistämisen pahin este (jos ei tarvetta työllistää -väittämä jätetään pois) oli niin ikään työvoiman saatavuus (Kuismanen, Malinen & Seppänen 2019, 33).



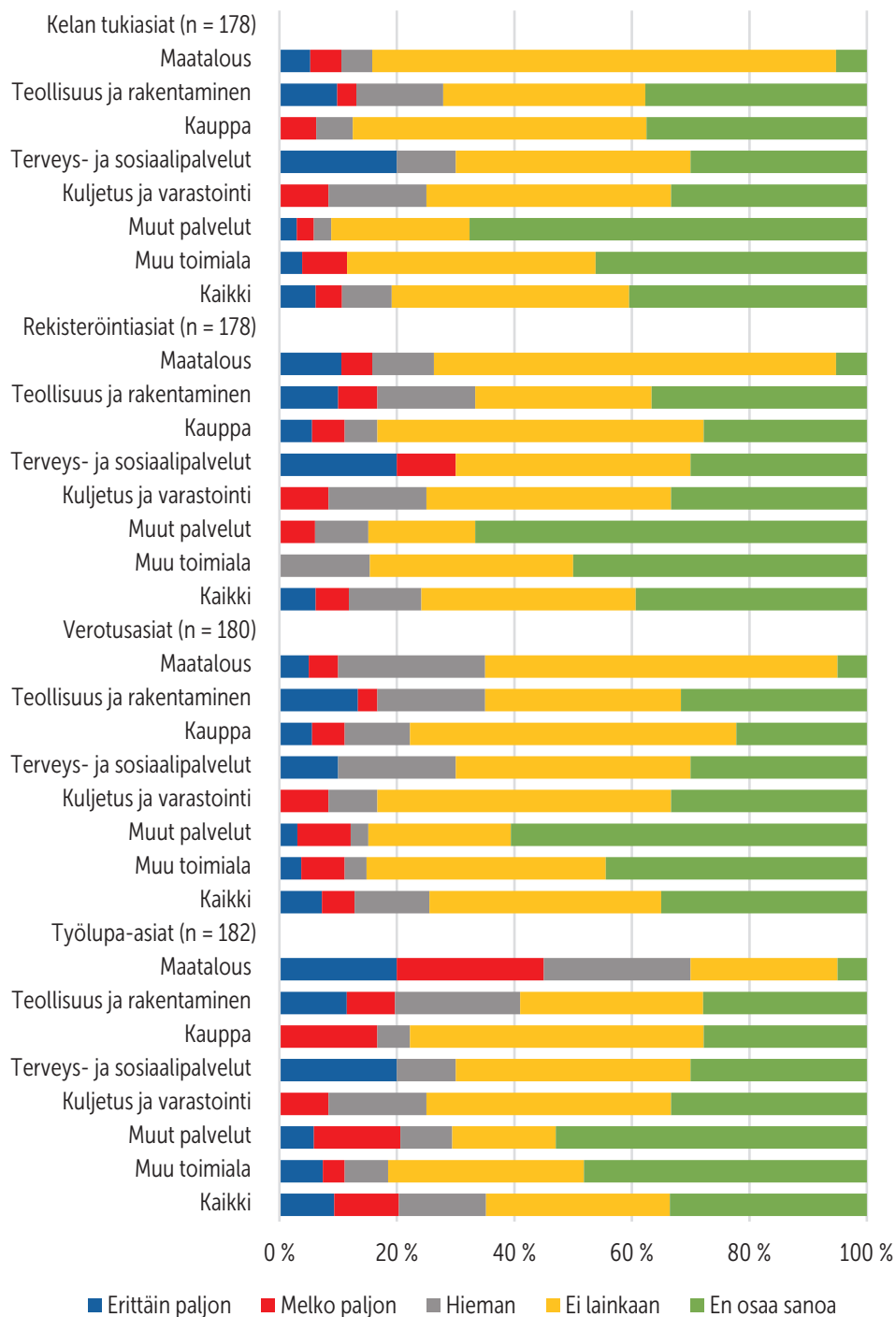
Kuvio 27. Työllistämisen merkittävimmät esteet (huom. Koska vastaaja on voinut valita kolme merkittävintä vaihtoehtoa, kuvion kokonaisprosenttiosuus ylittää sadan).

Yrityksiltä kysyttiin erikseen tiettyjen byrokraattisten tekijöiden vaikutusta ulkomaisen työvoiman palkkaamiseen. Huomion arvoista kuviossa 28 on niiden vastaajien kohtuullisen korkea osuus, jotka eivät osanneet sanoa kantaansa tähän. Ulkomaisen työvoiman käyttö oli yrityksissä sen verran vähäistä, että monellakaan ei vielä ollut kokemusta siihen liittyvistä byrokraattisista tekijöistä. *Kelan tukiasiat* ja *rekisteröintiasiat* olivat haitanneet erityisesti terveys- ja sosiaalipalveluiden yrityksiä. Teollisuudessa ja rakentamisessa taas koettiin varsinkin *verotusasioiden* ja *työlupa-asioiden* haittaavan palkkaamista. Työlupa-asiat haittasivat myös maatalousalan yrittäjiä. Heistä jopa viidesosa sanoi niiden haittaavan ulkomaisen työvoiman palkkaamista erittäin paljon ja kun tämä yhdistetään luokan ”melko paljon” kanssa, osuus oli 45 prosenttia.

Avoimen kysymyksen vastauksissaan monet yrittäjät purkivat turhautumistaan ulkomaisen työntekijän palkkaukseen liittyvään byrokratiaan. Ensinnäkin lupa-asioiden hitaus asetti yrittäjät vaikeaan tilanteeseen, kun työlle tarvitaan nopeasti tekijöitä:

Lupa-asioiden hoito todella hidasta! Lupaprosessin monimutkaisuus ja hitaus aiheuttaa sen, että ”kylillä” liikkuu paljon ulkomaalaisia turistiviisumin turvin tyrkyttämässä itseään töihin. Jos omat työntekijät ovat lupa-asioiden keskeneräisyyden takia jumissa kotimaassaan houkutus on aika suuri. Edellisvuonna lupien saanti kesti kahdeksan kuukautta. Seuraavan vuoden jatkolupaa haettaessa jokin ehto ei täytynyt koska työn-

Tuomas Zacheus



Kuvio 28. Eräiden byrokraattisten tekijöiden haittaavuus ulkomaisen työvoiman palkkaamisessa päätösmuutoksittain.

tekijä ei päässyt maahan. Eli tästä rangaistiin työntekijää ja työnantajaa, vaikka syy oli viranomaisten! Eli pientä tilannetajua ja harkintaa tulisi noudattaa!

Joustavuus työlupien hakemisessa, nykyisellä järjestelmällä kestää liian kauan saada työlupa ja on tilanteita, joissa työvoimaa tarvitaan nopeasti lisää, sairastuminen tai tuotannon lisäys ym. Jos työluvan saaminen kestää 4–6 kk se ei palvele tällaista työvoiman tarvetta ja hyväkin työntekijä voi jäädä palkkaamatta.

Toiseksi, asioiden monimutkaisuus ja ”paperisota” teki ulkomaalaisten työntekijöiden palkkauksesta hankalaa. Jos esimerkiksi halusi palkata väkeä suoraan ulkomailta, kyseessä oli yrittäjien mukaan monimutkainen ja turhauttava prosessi:

Esim. Suomen suurlähetystössä [paikka] on 2–3 kk jono työntekijän haastatteluun ja miksi ylipäänsä haastatellaan henkilöä, joka on ollut meillä aiemminkin töissä. Lisäksi vaaditaan monia turhia papereita, kuten todistus työttömyysvakuutuksesta, eläkevakuutuksesta, verojen maksamisesta ym. Jokaisella nämä ovat nykyään kunnossa mm. tulorekisterin ansiosta.

Hirvittävän paperimäärän täyttäminen. Kymmenen sivua paperia yhdestä henkilöstä. Se on kyllä aivan kohtuutonta. Pitäisi riittää yksi paperi, jossa sitten on kaikki päätöksen tekoon tarvittavat tiedot.

Kolmanneksi, jotta ulkomailta palkattu työntekijä viihtyisi Suomessa, mahdollisuus saada perhe mukaan on tärkeää. Osa yrittäjistä pyrkikin tähän, mutta perheen yhdistämiskäytäntöjen kovat vaatimukset tekivät perheen saamisen Suomeen hyvin vaikeaksi:

Löydettyämme [maa, josta henkilö kotoisin] huippuosaaajan, hänen viihtymisessään keskeiseksi nousi mahdollisuus tuoda perhe, puoliso ja kaksi lasta Suomeen. Tämä prosessi oli nöyryyttävä ja tolkuttoman pitkä, lähes puolitoista vuotta dna-testeineen ja verikokeineen yms. Myös aivan turhan suuri palkkatasovaatimus perhettä yhdistävältä hankaloittaa prosessia.

4.5. Kotimaisten kielten taito koetaan yrityksissä tärkeäksi

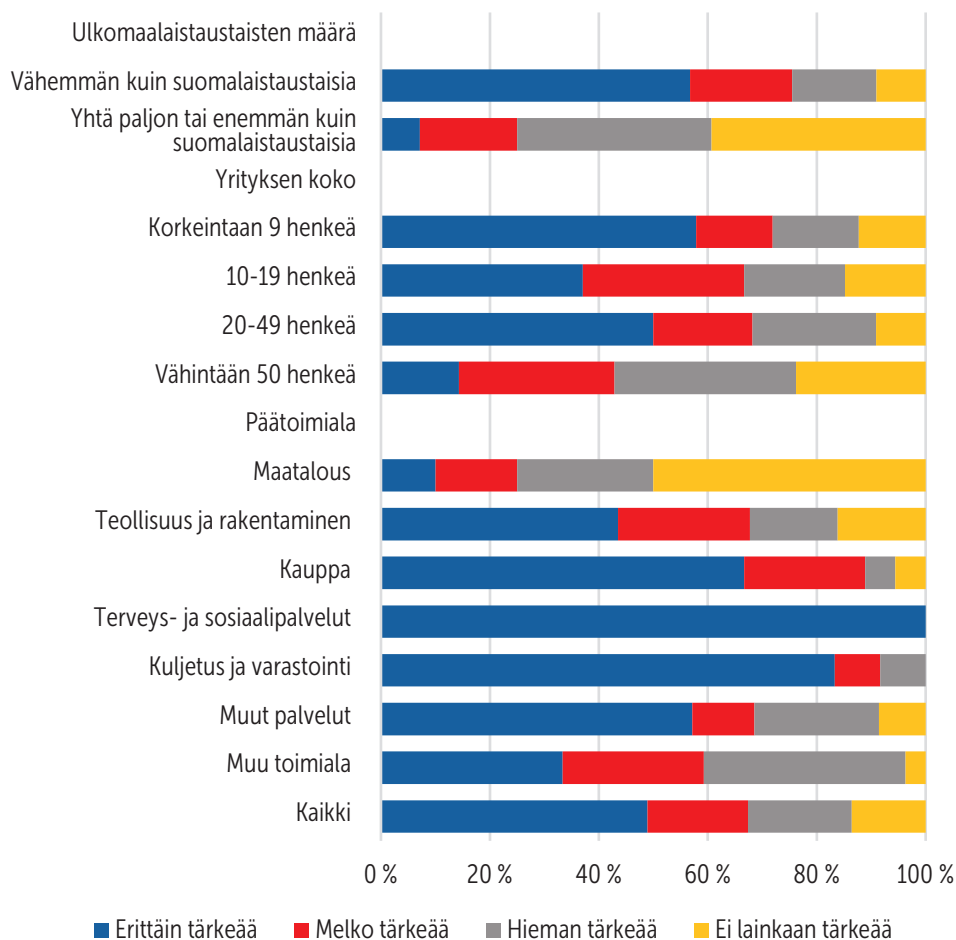
Mikä merkitys sitten kielitaidolla on työvoiman palkkaamisessa? Kuinka tärkeää suomen tai ruotsin kielen taito on työvoimatarpeen täyttämässä? Koko Euroopan unionin alueella kielitaito on todettu sangen tärkeäksi, sillä vuonna 2017 vain 43 prosenttia niistä, jotka eivät osanneet kunnolla (puhua, lukea, kirjoittaa) asuinmaansa kieltä oli palkkatyössä, kun taas kielen hyvin hallitsevilla työllisyysosuus oli 65 prosenttia (FRA 2017, 77).

Kuviosta 29 nähdään, että mitä enemmän käsillä olevan aineiston yrityksissä oli ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, sitä vähemmän tärkeäksi suomen tai ruotsin kielen taito koettiin. Asia voidaan ilmaista myös siten, että mitä enemmän yrityksissä oli suomalaistaustaisia työntekijöitä, sitä tärkeämmäksi suomen tai ruotsin kielen taito nähtiin.

Edellyttämme suomalaisen kulttuurin tuntemusta ja hyväksymistä. Työkulttuuri pitää olla kaikilla sama. Suomen kielen taito on melkein ehdoton.

Asiakaspalvelussa ulkomaisen työntekijän pitää osata puhua suomea. Tämä on suurin ongelma palkata ulkomaista työntekijää.

Ulkomaalaisten palkkaamisen suurimpia vaikeuksia on kielitaidon puute asiakaspalvelussa, kulttuurierot myös hyvin ratkaisevia.



Kuvio 29. Suomen / ruotsin kielen taidon merkitys työvoimatarpeen täyttämiseksi ulkomaalaistaustaisten henkilöstön määrän, yrityksen koon ja päätoimialan perusteella (n = 184).

Ruotsissa kielitaidon haasteeseen työelämässä on puututtu tarjoamalla räätälöityjä kielikursseja erikseen muun muassa insinööreille, terveydenhoitoalalla työskenteleville, yrittäjille, rakennusalan työntekijöille ja kuljetusalalla työskenteleville. Myös Suomessa on viime aikoina pyritty kielen opettamiseen enemmän arkipäivän toiminnoissa luokahuoneopetuksen sijaan (OECD 2018a, 105, 107), mutta ovatko yhteiskunnan ponnistukset tähän olleet riittäviä?

Kun kielitaidon merkitystä katsotaan toimialoittain, kaikki terveys- ja sosiaalipalveluiden yritykset näkivät kotimaisten kielten hallitsemisen erittäin tärkeäksi. On ymmärrettävää, että terveys- ja sosiaalialalla, joka perustuu pitkälti ihmisten väliseen kanssakäymiseen, kielitaito on erittäin tärkeää. Potilaiden hoitaminen ilman riittävä kielitaitoa voi olla suorastaan vaarallista. Sen sijaan maatalousalan edustajista vain harva katsoi kielitaidon olevan tärkeää. Vähintään 50 hengen kokoisissa yrityksissä suomen tai ruotsin kielen taidon katsottiin olevan vähemmän tärkeää kuin tätä pienemmissä yrityksissä.

Minulla on ollut koulutuksessa opiskelijoina sekä pakolaisia että maahan opiskelemaan tulleita. Kieli (suomi tai ruotsi) ja suomalaisen kulttuurin omaksuminen on hyvin tärkeää. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että oma kulttuuri pitäisi hylätä. Yrityksessäni voisi tulevaisuudessa olla töitä myös vähäiselle kielen taitajalle tuotteiden valmistuksessa.

On ihan sama minä maalainen työntekijä on, jos hommat sujuu ja osaa jotain yhteistä kieltä sen verran, että pystyy toimimaan muiden työntekijöiden ja asiakkaiden kanssa.

Koska suomen kieli oli yrittäjien mielestä kaiken kaikkiaan tärkeää työvoimatarpeen täyttämiseksi maatalousyrittäjiä, suuria yrityksiä ja henkilöstöltään ulkomaalaisvoittoisia yrityksiä lukuun ottamatta, on aiheellista kysyä, onko yrityksen sijaintikunta tukenut ulkomaalaistaustaisen työvoiman suomen tai ruotsin kielen oppimista. Jos nimittäin kielen oppimisen halutaan olevan mahdollisimman tehokasta, silloin se ei voi olla ainoastaan työnantajan tai yksilön itsensä vastuulla.

Asiaa tiedusteltiin sellaisilta yrityksiltä, joilla oli palkkalistoillaan ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä (n = 70). Heistä 57 prosenttia sanoi, että kunta ei ole tukenut ulkomaalaistaustaisen työvoiman suomen tai ruotsin kielen oppimista lainkaan ja 17 prosenttia oli sitä mieltä, että tukea on ollut hieman tai melko paljon. Yksikään vastaaja ei kokenut tukea tulleen erittäin paljon. Lisäksi runsas neljäsosa vastaajista ei osannut sanoa, onko kunta tukenut kielen oppimista vai ei. Niissä yrityksissä, joissa ulkomaalaistaustaisia oli yhtä paljon tai enemmän kuin suomalaistaustaisia, yhteiskunnan tukea kielen oppimiseen koettiin saatavan vähemmän (yli 70 % oli sitä mieltä, että ei lainkaan) kuin yrityksissä, joissa ulkomaalaistaustaisia oli vähemmän kuin suomalaistaustaisia (alle 50 % oli sitä mieltä, ettei lainkaan).

Sijaintikunnan tukea kielen oppimisessa olisi mielenkiintoista katsoa myös seutukunnittain, mutta yrityksiä, joissa on ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, oli eräissä seutukunnissa niin vähän, että asiasta ei voi tehdä luotettavia johtopäätöksiä. Todet-

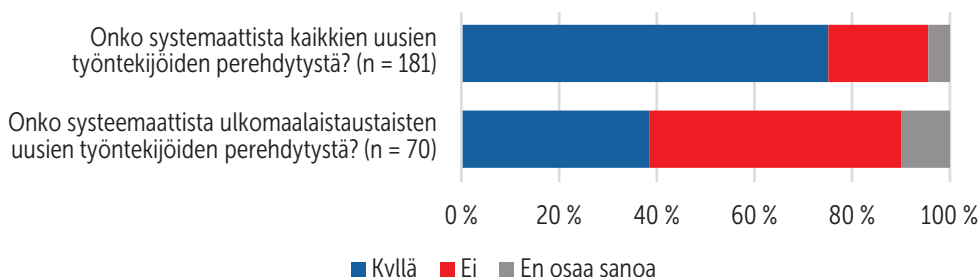
takoon kuitenkin, että Turun, Salon ja Vakka-Suomen seutukunnissa noin viidesosa yrityksistä sanoi ainakin jonkinlaista kunnan tukea kielen oppimiseen tulleen.

Kotimaisten kielten jälkeen yrittäjät sanoivat avoimen kysymyksen vastauksissaan englannin kielen hallitsemisen yleisimmin olevan tärkeää. Joukossa oli myös yrityksiä, joille suomen tai ruotsin kielen taidolla ei ollut mitään merkitystä. Suomessa onkin esimerkiksi IT-alalla käynnistetty ohjelmia, joissa ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä värvätään suoraan vastaanottokeskuksista yrityksiin. He eivät osallistu lainkaan yhteiskunnan järjestämään kotoutumiskoulutukseen, vaan heille opetetaan suoraan taitoja (koodaamista) englanniksi. Koulutusjakson jälkeen suurin osa heistä palkataan työsuhteeseen. (OECD 2018a, 148.)

4.6. Kokemukset ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä ovat pääsääntöisesti hyviä

Eräs keino helpottaa uuden henkilöstön ja erityisesti uuden ulkomaalaistaustaisen henkilöstön sopeutumista työpaikkaan, ovat henkilöstön perehdyttämiskäytännöt. Lisäksi onnistunut työhön perehdytys parantaa työturvallisuutta. Suurimmassa osassa (75 %) varsinaissuomalaisia pk-yrityksiä oli systemaattista työhön perehdytystä koko henkilöstölle. Sen sijaan selvästi harvemmalla (39 %) niistä, joilla on riveissään ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, oli tällaisia perehdytyskäytäntöjä erikseen ulkomaalaistaustaisille (kuvio 30). Samanlainen perehdytys kaikille ilman ulkomaalaistaustaisten erillistä perehdytystä vaikutti olevan yritysten linja. Osa yrittäjistä koki ulkomaisen työvoiman perehdytyksen suorastaan rasitteena:

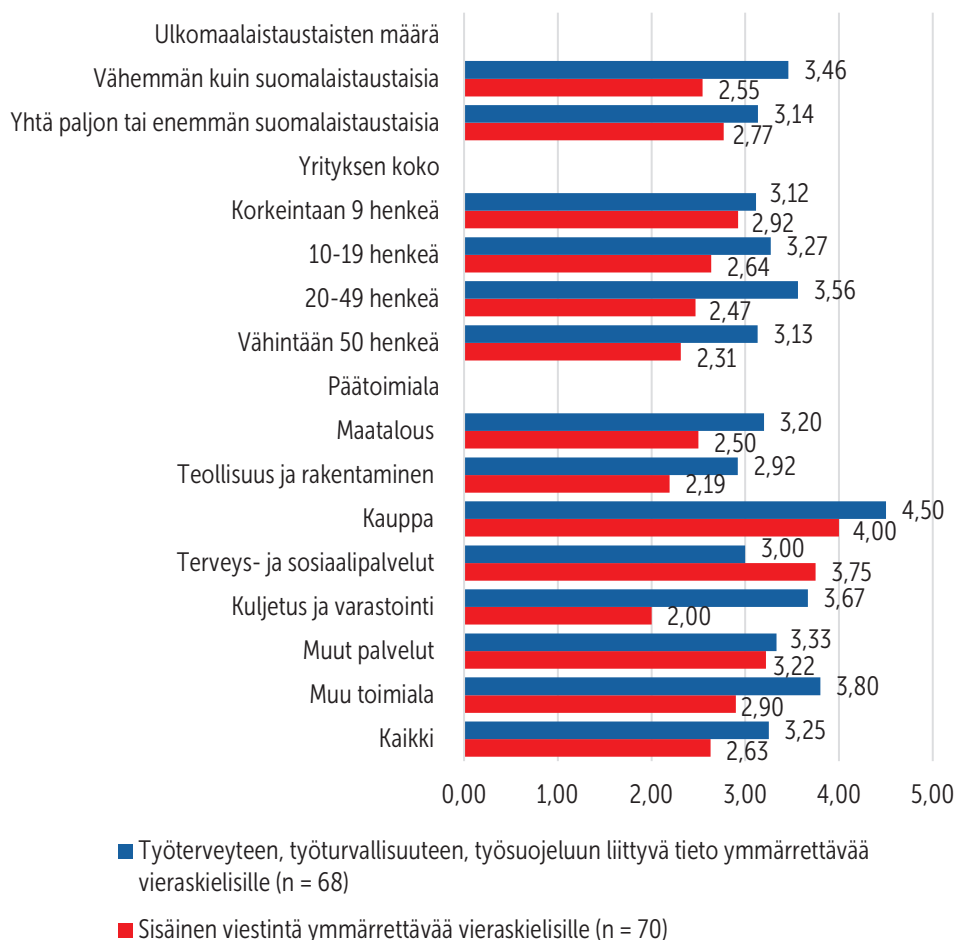
Ulkomaalaisia työntekijöitä palkattaessa ei perehdytys, koulutus, ohjaus jne. ei voi eikä saa olla yritysten kustannettavaa. Ammattitaidottoman väen koulutuskustannukset, joka muuttaa maahan, tulee saada koulutus, perehdytys ja ammattipätevyys ulkopuolelta. Ei ole oikein, että se kohdistuu työnantajien jo merkittävien sivukulujen lisäksi kustannettavaksi.



Kuvio 30. Uusien työntekijöiden työhön perehdytyksen yleisyys.

Entä onko yrityksen sisäinen viestintä sekä työterveyteen, työturvallisuuteen ja työsuojeluun liittyvä viestintä ymmärrettävää myös vieraskielisille työntekijöille? Tätä kysyttiin vain sellaisilta yrityksiltä, joissa on ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Pienen vastaajamäärän vuoksi varsinkin kuvion 31 toimialaluokitus on vain suuntaa antava, eikä sen pohjalta voi tehdä kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä. Joka tapauksessa näyttää siltä, että keskimäärin työterveyteen, työturvallisuuteen ja työsuojeluun liittyvä viestintä oli yrityksissä enemmän ymmärrettävää vieraskielisille työntekijöille kuin sisäinen viestintä yleensä.

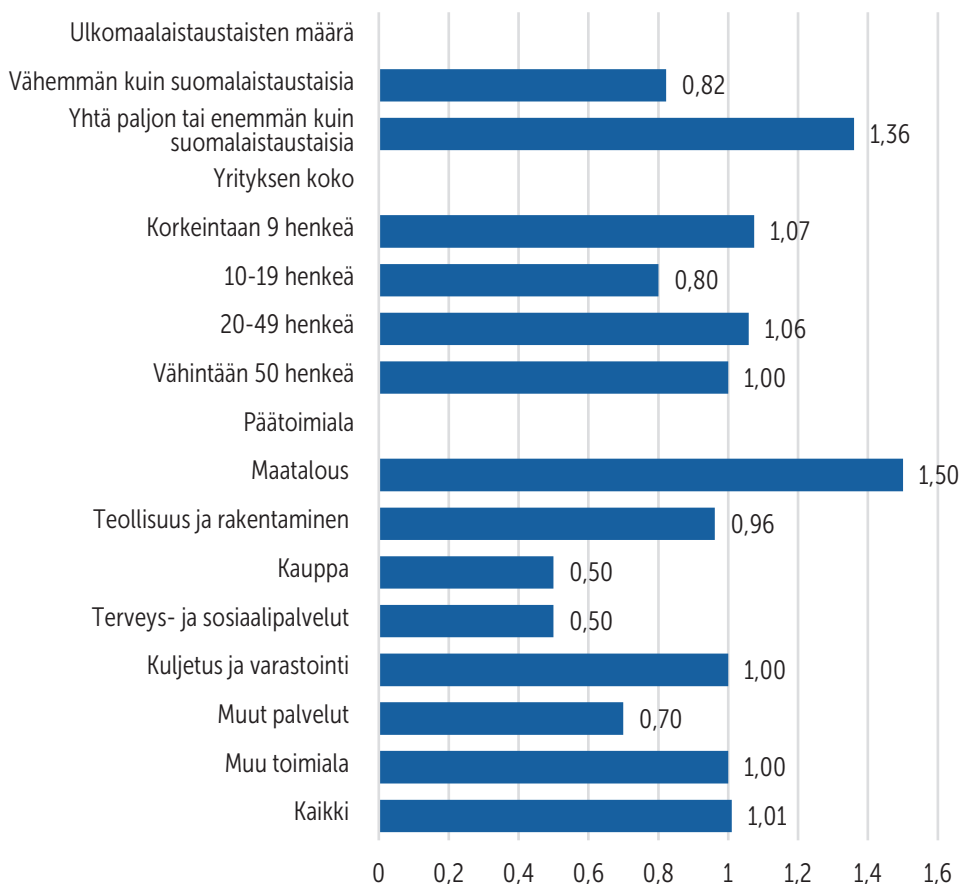
Suurimmalla osalla niistä yrittäjistä, joilla on ollut palkkalistoillaan ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, kokemukset näistä työntekijöistä ovat olleet joko melko (49 %) tai erittäin (30 %) positiivisia. Vain kolmella prosentilla yrittäjistä kokemukset olivat joko melko (2 %) tai erittäin negatiivisia (3 %). Myönteiset kokemukset tulivat ilmi myös keskiarvojen tarkastelussa. Keskimäärin kokemukset olivat melko positiivisia ja mitä enemmän yrityksissä oli ulkomaalaistaustaisia, sitä positiivisempia ne olivat (kuvio 32).



Kuvio 31. Tiedon ymmärrettävyys keskimäärin vieraskielisille työntekijöille ulkomaalaistaustaisten määrän, yrityksen koon ja päätoimialan mukaan (asteikko: -5 = Ei lainkaan ymmärrettävää, 5 = täysin ymmärrettävää).

Maataloudessa kokemukset olivat toimialoista positiivisimpia, tosin kaupan, terveys- ja sosiaalipalveluiden ja kuljetusalan edustajista ei voi tehdä tämän asian suhteen kovin vedenpitäviä johtopäätöksiä. Yrittäjät purkivat kokemuksiaan ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä myös avoimissa vastauksissaan. Kuten vastaukset strukturoituihin kysymyksiin, niin myös avointen kysymysten vastaukset korostivat myönteisiä kokemuksia:

Työnantajana [vuosimäärä] kokemus ulkomaalaisen työvoiman käytöstä. Työpaikassa hyväksytään erilaisuus ja erilaiset kansallisuudet. Yhteistyökumppanina paikallinen vuokrahenkilöitä välittävä vuokratyryitys, jonka kautta henkilöille järjestyy mm. huokea ensiasunto. Tästä syntyy sosiaalinen verkosto, joka auttaa kotoutumisessa. Yritys apuna viranomaisasioissa ja kaikissa arjen ongelmissa. Tämä on hyvä lähtökohta, henkilö pääsee hyvin alkuun ja tietyn ajan kuluessa hankkii yleensä oman asunnon ja asettuu Suomeen.

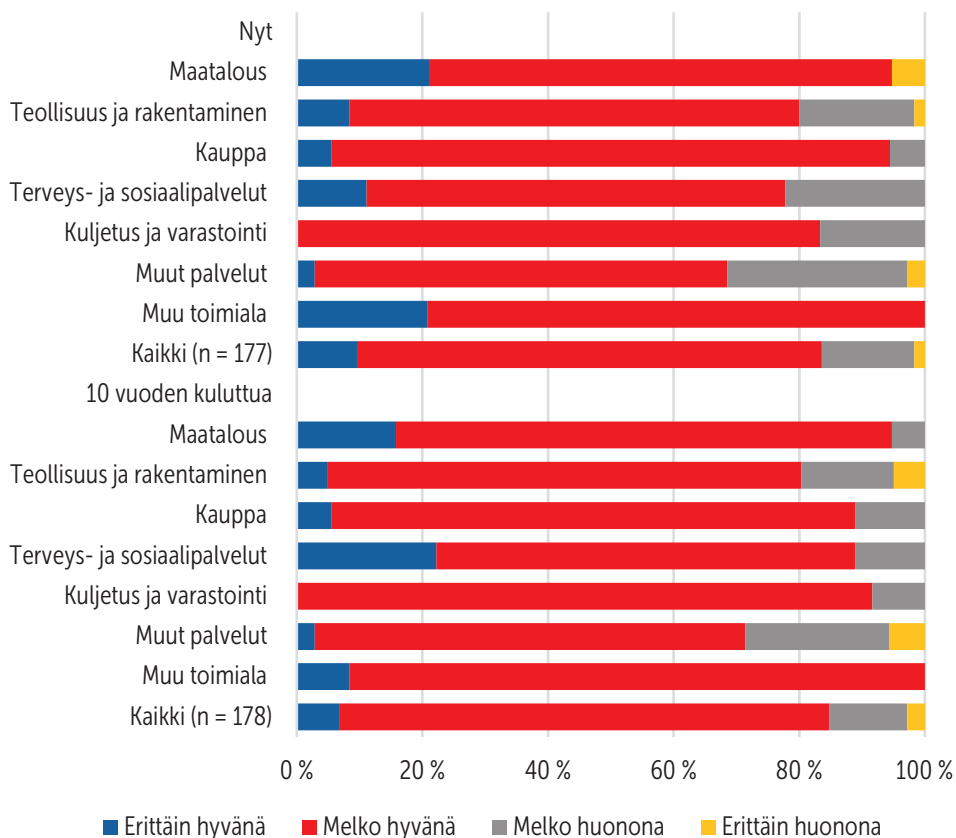


Kuvio 32. Kokemukset ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä keskimäärin ulkomaalaistaustaisten määrän, yrityksen koon ja päätoimialan mukaan (n = 70) (asteikko: -2 = erittäin negatiivisia, -1 melko negatiivisia, 0 = ei negatiivisia eikä positiivisia, +1 melko positiivisia, +2 erittäin positiivisia).

Asiakkaallani on pitkä yhteistyö ulkomaisen yrityksen kanssa [ala] ja nyt kun asiakkaani on siirtynyt myös [ala], on sama yhteistyö jatkunut ja miehiä on vain koulutettu paikallisilla [koulutus] ja ulkolaiset työntekijät ovat ahkeria ja hyviä tekemään.

4.7. Yrittäjät uskovat Varsinais-Suomen tulevaisuuteen

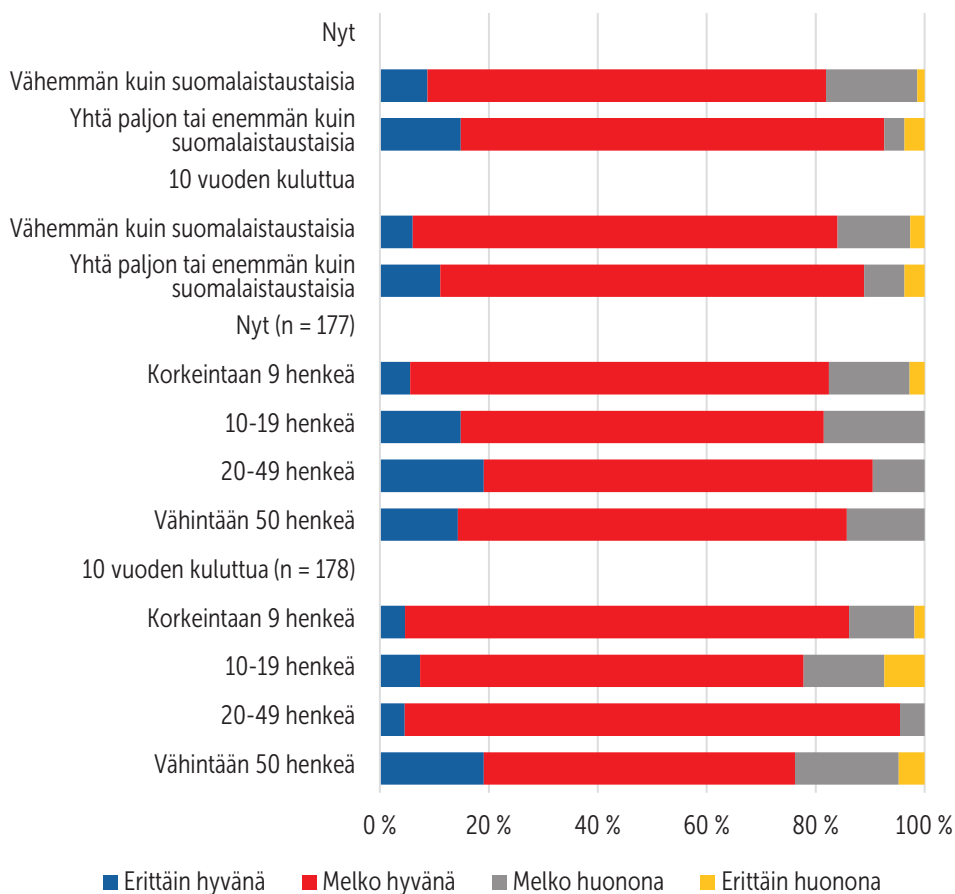
Lopuksi katsotaan vielä pk-yritysten käsityksiä Varsinais-Suomen vetovoimaisuudesta osajista kilpailtaessa sekä ulkomaisen työvoiman tarpeesta nyt ja kymmenen vuoden kuluttua. Kuviossa 33 paljastuu, että yli 80 prosenttia yrityksistä näki tilanteen osajista kilpailtaessa suurimmaksi osaksi melko- tai erittäin hyvänä sekä nyt että kymmenen vuoden päästä. Ainoastaan ”muuta palveluita” tuottavilla yrityksillä osuus oli alle 80 prosentin kumpanakin ajankohtana. Poimittakoon kuvioista myös, että terveys- ja sosiaalipalveluita tuottavista yrityksistä tällä hetkellä 11 ja kymmenen vuoden päästä 22



Kuvio 33. Käsitys siitä, millaisena yrittäjät näkevät Varsinais-Suomen vetovoimaisuuden osajista kilpailtaessa nyt ja kymmenen vuoden kuluttua päätoimialan perusteella.

prosenttia piti Varsinais-Suomen vetovoimaisuutta erittäin hyvänä. Johtuisiko tämä siitä, että yksityiset terveys- ja sosiaalialan yritykset uskovat kymmenen vuoden päästä toimivansa nykyistä laajemmin Varsinais-Suomen alueella ja sitä myötä menestyvänsä (ja Varsinais-Suomen menestyvän) paremmin osajakilpailussa?

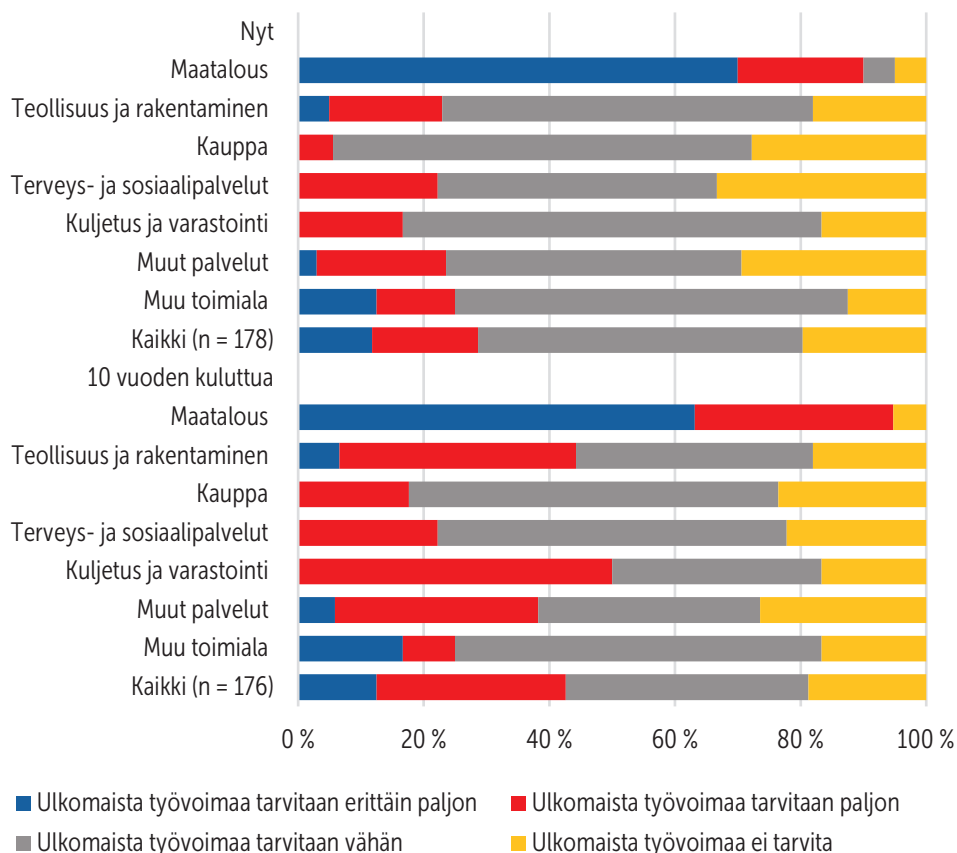
Kun katsotaan samaa asiaa ulkomaalaistaustaisen henkilöstön määrän sekä yrityksen kokonaishenkilöstömäärän mukaan, noin 90 prosenttia niistä yrityksistä, joissa ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä on vähintään saman verran kuin suomalaistaustaisia, uskoi Varsinais-Suomen vetovoimaisuuden olevan sekä tällä hetkellä, että kymmenen vuoden kuluttua melko tai erittäin hyvä (kuvio 34). Yrityksillä, joissa ulkomaalaistaustaista henkilöstöä on vähemmän kuin suomalaistaustaisia tätä mieltä oli 81 prosenttia (nyt) ja 84 prosenttia (10 vuoden kuluttua). Myös yritysten kokonaishenkilömäärän perustella luotto vetovoimaisuuteen oli kumpanakin ajankohtana hyvä. Vähintään 50 hengen yrityksistä lähes viidennes piti vetovoimaisuutta kymmenen vuoden päästä erittäin hyvänä.



Kuvio 34. Käsitys siitä, millaisena yrittäjät näkevät Varsinais-Suomen vetovoimaisuuden osaajista kilpailtaessa nyt ja kymmenen vuoden kuluttua ulkomaalaistaustaisen henkilöstön määrän ja yrityksen koon perusteella.

Sen sijaan selviä eroja taustamuuttujien tarkastelussa oli ulkomaisen työvoiman tarpeen arvioinnissa. Maatalousalan riippuvuus ulkomaisesta työvoimasta on tullut esiin jo aiemmin, joten ei voida pitää yllättävänä, että heistä jopa 70 prosenttia arvioi ulkomaista työvoimaa tarvittavan tällä hetkellä erittäin paljon ja kymmenen vuoden päästäkin tällaisen tarpeen arveli olevan vallalla 63 prosenttia maatalousväestä (kuvio 35). Ja kun erittäin paljon yhdistetään luokan "paljon" kanssa, osuudet olivat 90 prosenttia ja tulevaisuuden arvioissa tämän päällekin. Toinen merkittävä seikka kuviossa on se, että kaikkien toimialojen edustajat näkivät ulkomaisen työvoiman tarpeen kasvavan tulevaisuudessa. Tämä on yksi kyselyn keskeisimmistä tuloksista, joka kiteytyy hyvin seuraavassa vastauksessa:

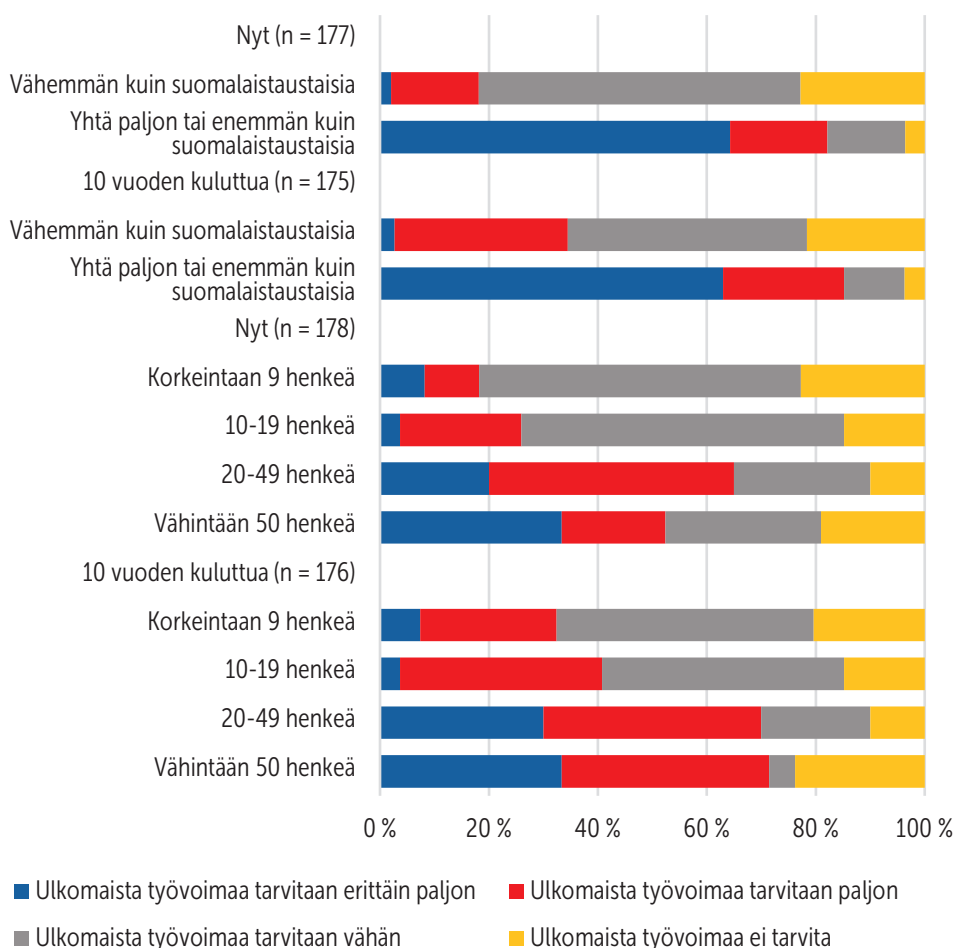
Meillä on yrityksenä pitkä kokemus, jonka pohjalta voimme aidosti todeta, että ulkomaalaisen työvoiman käyttö ei ole suinkaan mikään mörkö. Se on alallamme elinehto ja tulee sitä mitä todennäköisimmin olemaan myös jatkossa.



Kuvio 35. Käsitys siitä, kuinka paljon yrittäjät näkevät ulkomaista työvoimaa tarvittavan nyt ja kymmenen vuoden kuluttua päätoimialan perusteella.

Se, onko yrityksessä ulkomaalaistaustaista henkilöstöä vähemmän vai vähintään saman verran kuin suomalaistaustaisia jakoi merkittävällä tavalla suhtautumista ulkomaisen työvoiman tarpeeseen (kuvio 36). Vain kahdesta kolmeen prosenttia ensiksi mainituista näki ulkomaista työvoimaa tarvittavan erittäin paljon nyt tai kymmenen vuoden kuluttua, kun viimeksi mainituista tätä mieltä oli yli 60 prosenttia kumpanakin ajankohtana.

Vaikka edellä mainittu kahtiajako ei välttämättä ole osoitus työelämässä tapahtuvasta syrjinnästä tai ennakkoluuloisuudesta ulkomaalaistaustaisia työnhakijoita kohtaan, sellaista kiistatta esiintyy Suomessa. Laajimman Suomessa kerätyn ulkomaalaistaustaisia käsittelevän tutkimuksen (ns. UTH-tutkimus) mukaan vuonna 2014 varsinkin Lähi-idästä ja Afrikasta kotoisin olevat työntekijät kokivat epätasa-arvoista kohtelua työssään (22 % tähän ryhmään kuuluvista sanoi kohtelun olleen epäoikeu-



Kuvio 36. Käsitys siitä, kuinka paljon yrittäjät näkevät ulkomaista työvoimaa tarvittavan nyt ja kymmenen vuoden kuluttua ulkomaalaistaustaisen henkilöstön määrän ja yrityksen koon perusteella.

denmukaista vähintään jossain määrin). He saivat myös vähiten tukea työtovereiltaan. (Väänänen, Toivanen ja Koskinen 2014, 115–116.)

Euroopan unionin perusoikeusviraston vertailevan syrjintätutkimuksen (FRA 2017) mukaan taas Saharan eteläpuoliset afrikkalaiset juuret omaavien (joista suuri osa on Suomessa somalialaistaustaisia) syrjintäosuus Suomessa työhönotossa viimeisen vuoden aikana oli 16 prosenttia, kun se Tanskassa oli 15 ja Ruotsissa 19 prosenttia. EU:n keskiarvo tässä oli 10 prosenttia. Työssä vastaavat syrjintäosuudet olivat 12 prosenttia (Suomi), 15 prosenttia (Tanska) ja 17 prosenttia (Ruotsi) EU:n keskiarvon ollessa yhdeksän prosenttia. (FRA 2017, 38.) Osa myös käsillä olevan aineiston yrityksistä sanoi suoraan suosivansa ensisijaisesti suomalaista työvoimaa:

Liikaa byrokratiaa huonon ”työvoiman” häärimiseen Suomeen. Kaikki mahdolliset varat siirrettävä kotimaisen työvoiman koulutuksen parantamiseen, ainoa tapa turvata suomalaisten nuorten tulevaisuus veronmaksajina ja tulevien eläkeläisten ihmisarvoisen loppuelämä.

Suosimme kotimaista ja haluamme ensisijaisesti työllistää kotimaisia työntekijöitä, sillä useissa kohteissamme tilaaja toivoo kotimaista työvoimaa käytettävän.

Suomalainen sosiaaliturva on liian houkutteleva ulkolaisille. Kun työlupa mahdollistaa, jäädään työkkärin kirjoille liiton päivärahoilla. Vaimot laitetaan heti suomeen tullessa suomen kielen kurssille, jonka me veronmaksajat maksamme. Tämän jälkeen vaimot jäävät kotiin eivätkä tuota suomeen yhtään mitään.

Kun väittämän vaihtoehdot ”ulkomaista työvoimaa tarvitaan erittäin paljon” ja ”ulkomaista työvoimaa tarvitaan paljon” yhdistetään, henkilöstössään vähemmän kuin suomalaistaustaisia omaavien yritysten osuudet olivat 18 prosenttia (nyt) ja 35 prosenttia (10 vuoden kuluttua), kun taas suomalaistaustaisiin verrattuna vähintään saman verran ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä omaavilla yrityksillä vastaavat osuudet olivat 82 ja 85 prosenttia.

Koko henkilöstömäärän perusteella oli niin, että mitä suurempi yritys oli kyseessä, sitä tyypillisemmin ulkomaisen työvoiman tarpeeseen uskottiin. Toisinpäin käännettynä pienet yritykset uskoivat harvemmin ulkomaisen työvoiman tarpeeseen kuin suuremmat.

4.8. Yhteenveto ja johtopäätökset yrityskyselystä

Varsinaissuomalaiset yritykset täyttivät sähköisen kyselylomakkeen, jossa kysyttiin heidän kokemuksiaan ja näkemyksiään ulkomaalaistaustaisesta työvoimasta ja sen tarpeesta. Suurin osa kyselyyn vastanneista (n = 187) yrityksistä oli henkilöstömäärältään pieniä tai keskisuuria. Mukaan mahtui yksittäisiä suurempia yrityksiä. Yritykset edus-

tivat monia toimialoja, mutta maatalousyrittäjiä oli vastanneiden joukossa aliedustus ja teollisuuden ja rakentamisen edustajia yliedustus verrattuna koko Varsinais-Suomen yritysten toimialajakaumaan. Yrityksiä osallistui kyselyyn kaikista Varsinais-Suomen seutukunnista.

Ulkomaalaistaustaiset työntekijät olivat pk-yrityksissä suhteellisen harvinaisia maatalousyrittäjiä lukuun ottamatta. OECD:n (2018a, 151–152) mukaan työpaikkojen eriytyminen ulkomaalaistaustaisten ja suomalaistaustaisten töihin on kuitenkin myös Suomessa kohtuullisen yleistä, erityisesti korkeintaan 15 hengen kokoisissa yrityksissä sekä rakennus-, siivous- ja ravintola-aloilla. Jos tämä kehityskulku jatkuu, se saattaa luoda ikään kuin kahden kerroksen työmarkkinoita, jossa ulkomaalaistaustaiset luokituvat lähinnä suorittavan tason töihin ilman etenemismahdollisuuksia. Tarvetta ulkomaiselle työvoimalle kuitenkin olisi monella alalla nykyistä enemmän, mutta koulutus-, ammattitaito- ja kielitaitovaatimukset tekevät työvoiman löytämisen vaikeaksi ja byrokratia sekä työvoiman saatavuus palkkaamisen toisinaan haasteelliseksi. Yhteiskunnalla on toki tarjota erilaisia työllistämisen tukimuotoja (mm. työkokeilu, työllistämispalkkio, EURES, työolosuhteiden järjestelytuki, työhön valmentajan tuki), mutta nämä tunnetaan yrityksissä huonosti. Yleisimmin yritykset rekrytoivat väkeä omien verkostojensa ja ulkomaalaistaustaisten tapauksessa työntekijöidensä verkostojen avulla.

Kokemukset ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä ovat olleet yrityksissä pääsääntöisesti hyviä. Mitä enemmän yrityksessä oli ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, sitä myönteisempiä kokemukset ovat olleet. Eräs selitys tälle on, että ulkomailta kotoisin olevasta työvoimasta on tullut monikulttuurisissa yrityksissä normaalimpi asia kuin sellaisissa, joissa henkilöstö on ollut pääosin syntyperäisiä suomalaisia. Ulkomaisen työvoiman tarpeen uskottiin lisääntyvän tulevaisuudessa. Suhtautuminen ulkomaisen työvoiman tarpeeseen kuitenkin vaihteli siten, että yrityksissä, joissa oli jo valmiiksi suuri osuus ulkomaalaistaustaista väkeä, uskottiin ulkomaisen työvoiman tarpeen kasvavan paljon voimakkaammin tulevaisuudessa kuin pääosin suomalaistaustaisista koostuvissa yrityksissä. Joissain avointen kysymysten vastauksissa tuli myös esiin ennakkoluuloja ulkomaista työvoimaa kohtaan.

Kokonaisuudessaan yrityskyselyn perusteella suositeltavaa on, että:

1. Erilaisista työvoiman palkkaamisen tukimuodoista tiedotetaan yrityksille paremmin. Nyt monista tukimuodoista oltiin tietämättömiä, vaikka ne auttaisivat yrittäjiä henkilöstön palkkaamisessa ja yksilöitä työllistymisessä.
2. Yhteiskunnan olisi tuettava aktiivisemmin ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden ja opiskelijoiden suomen tai ruotsin kielen oppimista, sillä yrittäjät näkivät kotimaisten kielten hallitsemisen monella alalla tärkeänä. Kyse on myös työ- ja asiakasturvallisuudesta.
3. Byrokraattisia tekijöitä työvoiman palkkauksessa tulee keventää. Esimerkiksi kohuttoman pitkät työlupien käsittelyajat eivät palvele yrittäjiä eivätkä yhteiskuntaa.

4. Jotta työvoimaa olisi riittävästi myös tulevaisuudessa väestöllisen ja taloudellisen huoltosuhteen heikentyessä, osalle yrittäjistä tarvittaisiin aktiivisempaa tiedottamista ulkomaisesta työvoimasta ja yrittäjien kokemuksista asiaan liittyen, jotta he näkisivät tilanteen mahdollisuutena eivätkä uhkana.

5. Kuntakysely

Pekka Kettunen

Siirtolaisuusinstituutti teki syksyllä 2019 kyselyn kunnille, joissa maahanmuuttajien määrä on vähintään 100. Poikkeuksena oli Oripää, joka otettiin mukaan tarkasteluun, koska tässä kunnassa ulkomailla syntyneiden osuus väestöstä on korkea, vaikka absoluuttinen lukumäärä on alle 100 henkilöä. Kuntia oli yhteensä 20. Vastaajia oli 14 ja kaikista seutukunnista, joten saatu kuva on hyvin edustava. Kuntien edustajille esitettiin viisi kysymystä, jotka kohdentuvat maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikan keskeisiin kysymyksiin. Kyselylomakkeet lähetettiin sähköpostin liitteenä kunnallisille viranomaisille syyskuussa 2019. Varsinais-suomalaisten kuntien valmius ottaa vastaan ulkomaalaistaustaisia muuttajia vaihtelee suuresti. Taustalla on ulkomaalaistaustaisten kuntalaisten määrän vaihtelu maakunnassa.

5.1. Jakaako kunta tietoa muilla kuin kotimaisilla kielillä?

Informaation jakaminen on keskeinen tapa viestiä kunnan palveluista ja kunnan muusta palvelutarjonnasta. Englanninkieli voi joissakin tapauksissa olla tarkoituksenmukainen viestinnän kieli, mutta digitaalisessa ympäristössä kielivalintaa voidaan laajentaa. Kysymys tiedottamisesta jakautui kahteen osaan: informaatioon kuntaan muuttavalle ja kotisivujen sisältämään informaatioon.

Suurin osa vastanneista kunnista (8) ei lähettänyt kuntaan muuttaville tietoa kunnan palveluista edes suomeksi.

Salon kaupunki on aiemmin lähettänyt uusille asukkaille tervetulokirjeen, joka on ollut suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Joskus mukaan on liitetty myös kirja tervetulolahjaksi. Tällä hetkellä kyseisiä tervetulopaketteja ei ole käytössä säästösyistä. Kemiönsaarella lähetetään tulijoille tervetulokirje suomeksi ja ruotsiksi. Pöytyällä lähetetään suomenkielinen tervetulokirje. Uudessakaupungissa lähetetään kirje uusille asukkaille suomeksi ja englanniksi. Kirje sisältää informaatiota kunnasta sekä teatterin mainoksen ja lipun teatteriin. Turussa kaikille uusille asukkaille lähetetään Koti Turussa-lehti, joka sisältää tietoa suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.

Kotisivut puolestaan tarjoavat kasvavassa määrin tietoa kunnan palveluista ja kunnasta kotimaisten kielten ohella englanniksi. Kotisivut vain suomeksi oli neljällä kunnalla ja kahdella kunnalla sekä suomeksi että ruotsiksi. Osa vastaajista kertoi kunnan kotisivujen olevan suomeksi, mutta suunnitelmissa oli kääntää osia niistä englanniksi (Mynämäki, Laitila, Loimaa). (tekeillä tietopaketti ruotsiksi ja englanniksi)

Osalla vastaajista kotisivut olivat jo tällä hetkellä useammalla kielellä, ainakin osin: suomi, ruotsi, englanti (Naantali, Turku) suomi, osin ruotsi, englanti (Kaarina). Turussa kaikki maahanmuuttajille suunnatut palvelut on koottu yhteen kotisivulla. Vastaajat viittaisivat myös suomi.fi sivuston kuntakohtaisiin tietoihin, joissa informaatiota oli monikielisesti. Kielinä mainittiin selkokieli, suomi, englanti, venäjä, viro, somali, arabia ja persia.

Oma kysymyksenä on erityisten monikielisten palvelupisteiden ja vastaavien ylläpito. Esimerkiksi Uudessakaupungissa neuvontaa palvelupisteessä on saatavilla myös englanniksi. Turussa kaupungin infotorilla voidaan ohjausta palveluihin antaa 14 kielellä.

Vastaajat viittasivat myös matkailusivustoihin, joiden kautta tietoa kunnasta on saatavilla. Esimerkiksi visitkaarina.fi matkailusivuston kielinä ovat suomi, ruotsi, englanti, venäjä ja Kemiönsaaren matkailusivut visitkimitoon.fi kielinä ruotsi, suomi, englanti, venäjä, mandariini.

5.2. Henkilöstön valmiudet

Toiseksi kysyttiin, onko kunnan henkilöstöllä valmiuksia kohdata vieraskielisiä ja eri kulttuureja edustavia asiakkaita? Miten aiotte selvittää ja varmistaa, että näin on? Varautuminen voi tapahtua eri tavoin. Mikäli kuntaan muuttava yksittäinen ihminen tai perhe ei osaa suomea tai ruotsia (tietyissä kunnissa), niin vaihtoehtona voi olla englanninkielen tai tulkin käyttö. On todennäköistä, että tulevaisuudessa digitaalinen kehitys tuo lisää palveluja.

Osa vastaajista piti kunnan henkilöstön valmiuksia hyvinä. Turussa esimerkiksi kokemusasiantuntija on varmistanut osaamista ja lisäksi järjestetään säännöllisesti kieli- ja monikulttuurisuuskoulutusta esimiehille ja työntekijöille. Kaupunki pyrkii myös palkkaamaan vieraskielisiä henkilöitä. Vastaavasti Salossa todettiin, että maahanmuuttajilta tullut palaute on ollut positiivista. Raisiossa puolestaan kaikilla maahanmuuttotyöntekijöillä on valmiuksia kohdata vieraskielistä väestöä. Mynämäessä henkilöstö pystyy palvelemaan englanninkielellä ja lisäksi löytyy venäjää osaavia henkilöitä. Kaarinassa on rekrytoitu eri kulttuurien edustajia opetustoimeen

Osassa vastauksia todettiin, että valmiuksia on erityisesti henkilöstöllä, jonka tehtäviin kuuluvat ulkomaalaistaustaisten asiat. Kaarinassa sosiaalipalveluissa maahanmuuttoasioista vastaavat työntekijät saavat koulutusta eri kulttuurien kohtaami-

sesta. Kemiönsaarella kunta käy vuoropuhelua niiden kanssa, joiden tehtäviin kuuluu vieraskielisten ohjaaminen, ja ohjaavat täydennyskoulutukseen tarvittaessa. Ruskolla ne joiden tehtäviin kuuluu maahanmuuttokysymykset ovat kouluttautuneet ja päivittävät osaamista. Pöytyällä palkataan maahanmuuttajakieliä taitavia työntekijöitä ja kannustetaan henkilöstöä vieraiden kielten opiskeluun.

Joissakin vastauksissa viitattiin pieneen kokoon ja vastaavasti ulkomaalaistaustaisten pieneen määrään. ”Henkilöstön valmiudet vaihtelevat oman kokemuksen ja koulutuksen kautta. Varsinaista järjestelmää ei ole, sillä vieraskielisten määrä on niin pieni, että tällaista ei ole taloudellisesti järkevää tai mahdollista toteuttaa.” Eräs vastaaja totesi, että ei vaadita muuta kielitaitoa kun yksikielinen kunta”. Vastaavasti: ”koviin vähän valmiuksia, ei juuri koulutusta, kielitaito otettu huomioon rekrytoinnissa”.

5.3. Lapset ja nuoret

Kolmanneksi kysyttiin, miten kunta on varmistanut, että vieraskieliset lapset ja nuoret saavat riittävästi tukea aloittaessaan päiväkodissa tai koulussa?

Vastausten mukaan joissakin pienissä kunnissa ongelmia tuottaa vieraskielisten lasten vähäisyys. ”Haasteena vieraskielisten määrän pienuus, joka vielä jakautuu eri kulttuuriryhmiin, tai, ”tarvittaessa valmentavaa opetusta”. Joissakin tapauksissa hyödynnetään kuntayhteistyötä. Esimerkiksi Ruskolla sijoitetaan Turun kaupungin valmistava opetuksen luokkaan (Rusko)

Joillakin kunnilla on enemmän toimintaa ja kokemusta: Somero, Uusikaupunki, Turku, Kaarina, Kemiönsaari, Raisio, Pöytyä ja Salo.

Mikäli vieraskielisiä oppilaita on vähemmän, voidaan tehdä kuten Loimaalla: opetus keskitetään suurimpaan alakouluun, toinen vaihtoehto oppilaan henkilökohtainen lisäopetus 2-3h/vko.

Muita keinoja lisätä vieraskielisten lasten ja nuorten kotoutumista ovat oman äidinkielen opetus, omakielinen tukiopeutus ja avustajia, koko-koulutus, kielitietoisesti koulussa-hanke, koulun tiedotteita käännetty eri kielille ja vanhempainilloissa on tulkkeja.

5.4. Järjestöjen kanssa tehtävä yhteistyö

Neljänneksi kysyttiin, miten kunta on tukenut sellaisia järjestöjä, joiden toimintaan kuuluu maahanmuuttajien parissa tehtävä työ. Järjestöt muodostavat olennaisen osan kansalaisyhteiskuntaa. Järjestöt lujittavat ulkomaalaistaustaisten keskinäisiä sidoksia ja luovat yhteyksiä eri ryhmien kesken. Niiden toiminta perustuu usein vapaaehtoisuuteen ja siksi ne tarvitsevat tukea.

Vastausten mukaan osa kunnista ei tunnistanut järjestöjä, jotka toimisivat ulko-maalaistaustaisten parissa. Erään vastaajan mukaan: "Ei erityistä tukea. Kunnassa ei ole järjestöjä, jotka suuntaisivat palveluja erikseen maahanmuuttajille, koska näiden määrä on niin alhainen. Tarpeen tullen on valmius yhteistyötä tiivistää esim. SPR:n kanssa".

Vastaavasti: "Ei varsinaisesti ole tuettu", "Voidaan kohdistaa tällaiseenkin työhön", tai "Näitä paikallisia järjestöjä ei ole, joten ei ole tuettu". "Kunta ei ole aktiivisesti tukenut kyseisenlaisia järjestöjä. Kunnalla ei ole tiedossa, että kunnan alueella/vaikutuspiirissä toimisi kuvatus kaltaisia järjestöjä, eivätkä järjestöt ole olleet yhteydessä kuntaan maahanmuuttajien parissa tehtävään työhön liittyen". "Koska maahanmuuttajia vähän, ei ole erillisiä järjestöjä, joiden toimintaan kuuluisi painopisteenä maahanmuuttajien parissa tehtävä työ".

Toiset vastaajat viittasivat järjestöille suunnattuun tukeen: esimerkiksi Kemiön-saarella kunta voi tukea esimerkiksi sellaisia järjestöjä, joiden toimintaan kuuluu maahanmuuttajien parissa tehtävä työ. Uudessakaupungissa toiminta on osana parhaillaan valmistella olevaa kaupungin yhdistysohjelma-työtä, joka tulee tähän asiaan kiinnittää aiempaa enemmän huomiota, esim. avustuskäytännöissä.

Oman ryhmän muodostivat vastaajat, jotka viittasivat olemassa olevaan yhteistyöhön järjestöjen kanssa. Raisiossa tuen saajia ovat Kriisikeskus, MLL ja opetuskeskus Mustikka, seurakunta ja Ehjä ry. Turussa kaupunki tekee jatkuvaa yhteistyötä maahanmuuttajayhdistysten ja maahanmuuttajien parissa työtä tekevien järjestöjen kanssa erilaisissa hankkeissa, verkostoissa ja tapahtumien ja tilaisuuksien järjestämisen yhteydessä. Kaupunki antaa ja on antanut järjestöille toiminta- ja muita avustuksia sekä tiloja yhdistystoiminnan käyttöön. Kaupunki on myös solminut kumppanuussopimuksia ko. järjestöjen kanssa.

Kaarinassa perhe- ja sosiaalipalveluilla on kumppanuus- / yhteistyösopimukset MLL:n (esim. ystäväksi maahanmuuttajaäidille) ja Sateenkaarikodon Pikku-Mustikan kanssa. Pikku-Mustikka tarjoaa matalan kynnyksen toimintaa maahanmuuttajaäidille ja -lapsille sekä mm kielenopetusta. Salon kaupunki jakaa vuosittain avustuksia monikulttuuriseen toimintaan ja tukee erilaisia toimintoja myös pitkin vuotta: avustaa tilaisuuksien järjestämisessä sekä käytännössä että rahallisesti.

5.5. Miten voisitte parantaa kunnan mahdollisuuksia vastata tarpeisiin

Vastaukset (12) jakautuivat laajasti riippuen siitä, mitä kysymyksiä kunnat pitivät tärkeinä. Kunnan tieto ja kokemus maahanmuuttotustaisten palveluiden järjestämisestä riippuu osin maahanmuuttotustaisten määrästä. Kokemuksen myötä syntyy myös

ymmärrystä siitä, miten toimintaa voidaan kehittää ja mihin tulisi panostaa enemmän. Seuraavassa vastaukset on jaoteltu teemoittain neljään ryhmään.

Tiedotus ja neuvonta

- *Perheiden kokonaisvaltainen neuvonta/ohjaus*
- *Palveluista informaatiota englanniksi saatavilla. Lisäämällä vieraskielistä tiedotusta ja palveluvalikoimaa*
- *Panostaa vielä nykyistä intensiivisemmin alkuvaiheen tukeen ja ohjaukseen mm. tarjota omakielistä opastusta (suullisesti ja kirjallisesti) sekä jalkautumista asiakkaiden kanssa esim. kirjastoon, vapaa-ajan palveluihin, kelaan, tapahtumiin jne.*
- *Maahanmuuttoasioiden hallinto*
- *Olemme ihan alkutekijöissä, tarvitaan ohjelmia, suunnitelmia, suunniteltuja toimintamalleja, koulutusta*
- *Kotouttamisohjelma on tukena ja sen mukaan, jos/kun tarvetta ilmenee, parannamme valmiuksia.*
- *Kunnan kotouttamissuunnitelman päivittäminen ja sen tehokkaampi jalkauttaminen kunnan työntekijöille.*

Henkilöstön koulutus

- *Koulutuksen ja viestinnän kautta, palkkaamalla maahanmuuttajataustaista henkilökuntaa eri palvelupisteisiin*
- *Ajantasainen selvitys kunnan henkilöstön valmiuksista kohdata vieraskielisiä asiakkaita.*
- *Kunnan työntekijöiden, etenkin vieraskielisten kanssa asiakas-/potilas- tai oppilastyötä tekevien, kielitaidon sekä eri kulttuurien tuntemuksen parantaminen kouluttautumalla.*

Kotoutumisen edistäminen eri keinoin

- *Lisäämällä suomenkielen oppimismahdollisuuksia*
- *Tukemalla kotoutumista ja ulkomaalaistaustaisten työllisyyttä tai yrittäjyyttä*
- *Työllistymiseen liittyen meillä on hyvä yhteys oppilaitoksiin ja yrityksiin, mutta sitä ei voi koskaan tehdä liikaa ja sen jatkuva kehittäminen ja pohtiminen työperäisen muuttajan näkökulmasta on keskeistä.*
- *Seurayhteistyö eli miten maahan muuttanut saadaan kiinnitettyä paikallisten kanssa samaan arkeen ja siten kotoutumaan.*
- *Olisi erityisen tärkeää turvata tukitoimin hyvien väestösuhteiden pysyvyys. Tekemällä työtä syrjinnän ja rasismien ehkäisemiseksi sekä moninaisuuden kunnioituksen ja yhteisöllisyyden eteen. Puuttuu vahva ja aktiivinen toimija yhdistyskentällä koskien maahanmuuttajia*
- *Tarjota luontevia tapoja kantasuomalaisten ja maahanmuuttajien tutustumiseen*
- *Kirjastotoimen kanssa on lisätty yhteistyötä, jotta saadaan eri kieliryhmille suunnattua kirjallisuutta lainattavaksi oppilaille*

6. Valtion aluehallintoviranomaisten haastattelut

Pekka Kettunen

Kuten tämän taustaraportin johdannossa todetaan, valtion viranomaiset paikallisella tasolla ovat monin eri tavoin tekemisissä maahan muuttaneiden kanssa. Tämän vuoksi järjestettiin Siirtolaisuusinstituutissa keskustelutilaisuus (13.6.2019), johon kutsuttiin näiden organisaatioiden edustajia. Lisäksi haastattelimme erikseen maistraatissa 20.8.2019. Keskusteluissa nousi esille seuraavia näkökohtia, jotka liittyvät neuvontaan ja palveluiden sujuvuuteen.

Valtion aluehallinnon viranomaiset palvelevat monin eri tavoin maahan muuttaneita henkilöitä, esimerkiksi verotus-, sosiaaliturva- ja lupa-asioissa. Sujuva asiointi edellyttää neuvontaa ja mahdollisuuksien mukaan myös monikielistä palvelua. Keskustelussa nousivat esille virastojen kotisivujen tarjoama informaatio ja käytetyt kielet. Turun seudulla ohjausta toteuttaa Infotori, jossa asioi noin tuhat asiakasta kuukaudessa. Asiointia voi myös rajoittaa aukioloaika, joka ei mahdollista työpäivän aikaista asiointia. Eräs ratkaisu tuoda palvelua lähemmäs asiakkaita on palvelujen jalkauttaminen. Esimerkiksi sekä verohallinto että maistraatti antavat myös palvelua tarpeen mukaan viraston ulkopuolella: verohallinto on palvellut maatalouden kausityöntekijöitä ja maistraatti antanut henkilötunnuksia vaihto-opiskelijoille yliopistolla. Vastaavasti Kela on jalkautunut Uudenkaupungin autotehtaalle säännöllisesti. Keskustelussa kannatettiin tällaisten käytäntöjen laajentamista. Keskustelussa tuotiin esille myös TE-toimiston EURES-palvelu, joka tarjoaa neuvontaa työnantajille.

Virastojen välinen tiedonvaihto ja asiakkaiden ohjaaminen vaativat kehittämistä. Olisiko yhteinen viranomaispiste parempi? Tietosuoja-asetus asettaa kuitenkin rajoituksia tiedonvaihdolle. Sähköiset hakemukset ovat lisääntyneet paljon ja lähes kaikki palvelut ovat nykyään satavilla sähköisesti. Tietyt asioinnit vaativat kuitenkin henkilökohtaista käyntiä, esimerkiksi lupa-asioissa. Sähköisiin hakemuksiin liittyy myös haasteita: henkilö voi hakea tietämättään väärää lupaa tai liitteissä ei aina ole kaikkia tarvittavia dokumentteja, jolloin käsittely kestää pitempään.

Valtion aluehallintoviranomaisten haastattelut

Oma näkökulmansa on suomalaisten työelämänormien noudattaminen, joka kuuluu aluehallintoviraston vastuulle. Tärkeää olisi myös kunnollinen perehdytys työpaikoilla sekä työyhteisön toimivuuteen liittyvät kysymykset. Väärennetyt asiakirjat ovat arkipäivää ja tähän työhön tarvitaan voimavaroja ja tehokkaita välineitä.

7. Maahanmuuttajayhdistysten ja neuvontapalveluiden haastattelut: Ohjauspalveluissa ja verkostoissa olisi hyödynnettävää – syrjintä ongelma

Matti Välimäki ja Pekka Kettunen

Maahanmuuttajayhdistysten edustajia kutsuttiin fokusryhmähaastatteluun Yhdessä-yhdistyksen tiloihin Turun Varissuolle 7.10.2019. Osallistujia haastattelussa oli yhteensä 10 (ks. lista hankkeessa haastatelluista henkilöistä, liite 4). Tavoitteena ryhmähaastattelussa ei ollut kuulla yksittäistapauksista, vaan haastateltavien käsityksiä yleisesti ulkomaalaistaustaisten ihmisten työllistymisestä, työelämäkokemuksista ja kotoutumisesta Varsinais-Suomessa. Lisäksi järjestettiin 24.10.2019 Turun osaamiskeskuksessa keskustelutilaisuus, jossa käsiteltiin samoja teemoja. Seuraavassa on tiivistelmä keskusteluista.

Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden omat verkostot voivat tukea muiden ulkomaalaistaustaisten ihmisten työllistymistä. Myös yrittäjyyden ja asettautumisen tukemisessa näillä verkostoilla on merkitystä. Ulkomaalaistaustaisten ihmisten verkostoissa kulkevat myös ajatukset ja ohjeet siitä, kuinka Suomessa toimitaan esimerkiksi viranomaisten kanssa tai työelämässä ylipäätään. Tärkeä kysymys pohdittavaksi on, kuinka näitä verkostoja voidaan yhdistää esimerkiksi viranomaisten tai ammattiyhdistysten tiedonvälitykseen. Keskustelussa kysyttiin myös, mitä voimme oppia aiempina vuosikymmeninä Suomeen tulleiden maahanmuuttajien kokemuksista? Vertaistukiryhmät ovat tärkeitä. Oman ryhmän edustajiin saatetaan luottaa ja vertaisryhmään kuuluvien esimerkki voi olla hyvin kannustavaa. Omakieliset vertaistukihenkilöt voivat myös selittää, kuinka suomalaiset julkiset järjestelmät toimivat ja minkälaisia ovat esimerkiksi paikalliselle työelämälle tai asuinympäristölle ominaiset toimintaperiaatteet.

Maahanmuuttajien ohjauspalveluihin tai ylipäätään julkisesti rahoitettuihin ohjauspalveluihin tarvitaan enemmän ulkomaalaistaustaisia neuvoja ja työntekijöitä, jotka tuntevat kielen ja tuntevat maahanmuuttajana olemisen ja haasteet, joita liittyy vieraaseen järjestelmään tulemiseen ja siinä toimimiseen sopeutumiseen. Palvelujärjestelmä voi olla hankala asia ymmärtää. Omakieliset ohjaajat tai kokemusasiiantuntijat ovat hyvä keino tukea asiakkaita. Työpaikoilla parityöskentely on tehokas tapa oppia. Itseopiskeltavat verkkokurssit, iltakurssit tai kurssit työnantajien tiloissa voisivat olla hyviä töissä oleville henkilöille, joilla ei ole mahdollisuutta kotoutumis-koulutukseen. Onko näillä ihmisillä tarpeeksi motivaatiota, aikaa, voimia ja ohjeistusta tällaiseen toimintaan osallistumiseen?

Työhönotossa työnantajien asenteet ovat ongelma. Tapahtuu syrjintää työhönotossa, haastatteluihin kutsumisessa ja rekrytoinnissa. Jos työnhakijalla on ulkomaalaistaustainen nimi, hän ei välttämättä saa kutsua edes haastatteluun. Tähän tulee löytää keinoja, jos halutaan, että ulkomaalaistaustaisten ihmisten työllisyysluvut kasvavat. Vaikka henkilö olisi korkeasti koulutettu, hän voi joutua silti matalapalkka-alalle. Tähän vaikuttavat ennakkosenteet ja puutteellinen olemassa olevan osaamisen tunnistaminen. Korkeasti koulutettua ei välttämättä oteta töihin myöskään siinä tapauksessa, että ajatellaan hänen olevan liian koulutettu tehtävään. Ennakkoluulojen murtamisen pitää alkaa jo peruskoulussa. Asenteet vaikuttavat myös työllistämiseen: työnantajat eivät aina uskalla palkata ulkomaalaistaustaisia henkilöitä.

Työuraohjauksen näkökulmaa tulee monipuolistaa kouluissa sekä peruskoulutuksessa, että toisella asteella. Ulkomaalaistaustaisia oppilaita tulee ohjata moninasiin tehtäviin. Tulee kuunnella myös sitä, mitä oppilas haluaa ja tavoittelee. Ulkomaalaistaustaisten ihmisten hakeutuminen moninasiin ammatteihin ja eri aloille parantaa myös väestösuhteita ja mahdollisesti vähentää syrjintää, kun yhteiskunnassa ymmärretään, että ulkomaalaistaustaisia henkilöitä voi työskennellä millä alalla tahansa. Osaamisen tunnistamisen testejä pitäisi kehittää, ja esimerkiksi työpaikalla tapahtuvia näyttökokeita voisi lisätä. Voisiko osaamiskeskuksella olla enemmän roolia tällaisen toiminnan järjestämisessä tai järjestämisen tukemisessa? Kotouttamispalveluihin kuuluva alkukartoitus olisi hyvä tehdä kaikille maahanmuuttajille, eikä pelkästään työvoimapalvelujen asiakkaille. TE-toimiston työntekijöille olisi hyvä saada koulutusta ohjaukseen: Muun muassa asiakkaiden motivointi, osaamisen tunnistaminen, realistisen optimismisten tulevaisuudenkuvan tarjoaminen ja suomen kielen oppimisen korostaminen tulee ottaa lähtökohdiksi ohjaustyössä. Myös TE-palveluihin olisi hyvä lisätä vieraskielisiä työntekijöitä.

8. Oppilaitoshaastattelut: Työllistämisen ja asettautumisen aineksia ja projektiluontoisuutta

Matti Välimäki ja Pekka Kettunen

Fokusryhmähaastatteluissa (2.9.2019 ja 3.9.2019) kuultiin kansainvälisten opiskelijoiden palveluiden asiantuntijoita Turun ammattikorkeakoulusta ja Turun yliopistosta. Seuraavassa on tiivistelmä haastatteluista.

Keskustelijat olivat sitä mieltä, että maakunnan oppilaitoksilla olisi hyvä olla suunnitelmalliset strategiat markkinointiin ulkomailla sekä maassa asuvien ulkomaalaistaustaisten tavoittamiseen ja osaamisen tunnistamiseen. Lisäksi toivottiin tietoa painopistealueista ja -opetusaloista, joihin tavoitellaan ulkomaalaistaustaisia opiskelijoita.

Viime vuosina, ja tälläkin hetkellä, on ollut käynnissä erilaisia projekteja ja hankkeita rekrytointitoimintaan ja kansainvälisten opiskelijoiden työllistymiseen liittyen. Korkeakoulujen rekrytointipalveluissa on pyritty huomioimaan ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden neuvontapalvelutarpeet. Tärkeä kysymys on se, miten oppilaitokset voisivat toimia työelämän ja ulkomaalaistaustaisten ihmisten intressien välittäjinä. Keskusteluissa nostettiin esille hyviä käytäntöjä, joita tästä on jo olemassa. Keskustelujen teemat käsittelivät tiivistetysti koulutustarjonnan markkinointia ulkomailla, yliopistojen ja työnantajien yhteistyötä sekä kansainvälisten opiskelijoiden suomen kielen oppimiseen liittyviä kysymyksiä.

8.1. Koulutustarjonnan markkinointi ulkomailla

Markkinointia tehdään markkinointiportaalien kautta, sosiaalisessa mediassa ja uutiskirjeen avulla. Lisäksi on jonkin verran messutapahtumia ja rekrytointitapahtumia ulkomailla: esimerkiksi Turun yliopiston tapahtumat Venäjällä (Pietarissa) ja Kiinassa.

Kansainvälistä koulutusmyyntiä tehdään yleensä kumppanien ja valmiiden verkostojen kautta, sillä kattavaan markkinointiin useilla kohdemarkkinoilla ei ole mahdollisuutta. Kansainvälisten messuosallistumisten tavoitteena on tavallisesti myös laajempi koulutusvienti, (esimerkiksi erilaiset tilauskoulutukset), kansainvälisen tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan kehittäminen ja muuhun kansainväliseen toimintaan liittyvät tavoitteet. Erilaisia markkinointikampanjoita on toteutettu, mutta resurssit ovat melko pienet, eikä ole selvää strategiaa siitä, millaisia kansainvälisiä opiskelijoita esimerkiksi Turun yliopistoon halutaan. Halutaanko painottaa markkinointia esimerkiksi potentiaalisille EU-maista tuleville opiskelijoille vai EU-maiden ulkopuolelta tuleville opiskelijoille – ja mihin maihin näillä laajoilla alueilla?

Pohdintoja on ollut myös siitä voisiko ulkomailla järjestää aiempaa useammin pääsykokeita – esimerkiksi Suomen lähetystöissä? Esimerkiksi Turun ammattikorkeakoululla ei ole enää tätä mahdollisuutta, koska sillä on tätä nykyä niin vähän kansainvälisiä tutkinto-ohjelmia. Turun yliopistolla taas ei ole pääsykokeita kansainvälisiin ohjelmiin. Opiskelijavalinnassa korostuvat hakijan aiempi kokemus ja motivaatio. Joissain tapauksissa on myös mahdollista tehdä esimerkiksi Skype-haastattelu.

Haasteena kansainvälisten opiskelijoiden rekrytoinnissa ovat myös sitoutuneiden hakijoiden löytäminen sekä koulutustarjonnan ja kysynnän kohtaaminen. Tarvittaisiin pitkäjänteistä suunnitelmaa siitä, millaisia kansainvälisiä opiskelijoita halutaan houkutellessa. Turun yliopisto on kuitenkin jo tehnyt ”elinvoimaisen maisteriohjelman kriteeristön” ja nykyisiä ohjelmia myös seurataan, arvioidaan ja kehitetään säännöllisin väliajoin. Vuonna 2017 asetetut lukukausimaksut EU:n ulkopuolelta tuleville opiskelijoille vaikuttivat niin, että hakijamäärät laskivat jonkin verran; ei paljoakaan maksavia tutkinto-opiskelijoita uudistuksen jälkeen.

8.2. Yliopistojen yhteistyö työnantajien kanssa ja opiskelijapalvelut

Vuonna 2018 on Turun yliopistolla aloitettu *UTU Ambassador* -toiminta, jossa kansainvälisten ohjelmien opiskelijoita rekrytoidaan yliopiston lähettiläiksi markkinointimieheksi. Lisäksi käyttöön ollaan ottamassa niin sanottuja koulutusagentteja, joiden kautta potentiaaliset ulkomaalaiset opiskelijat kuulevat koulutustarjonnan. Yksittäiset opintokokonaisuudet ovat myös kehittäneet englanninkielisiä koulutuksia yksittäisissä kohdemaissa ja niiden jälkeen Suomessa toteutetuissa jatko-opinnoissa.

Turun ammattikorkeakoulun lähtökohtana ja perustoimintatapana on opiskelijoiden verkostoituminen alueen työelämään jo opintojen aikana, minkä tavoitteena on helpottaa työllistymistä valmistumisen jälkeen. Alumnitoiminta on vielä pienimuotoista, mutta joitain alumnitapahtumia on kuitenkin järjestetty. Turun ammattikorkeakoulun urapalveluissa voivat asioida myös jo valmistuneet opiskelijat.

Opiskelijoiden työllistymistä tuetaan yhteistyössä Turun ammattikorkeakoulun urapalvelujen, Turun yliopiston rekrytointipalveluiden ja Åbo Akademin Arbetsforumin kanssa järjestämällä työnhakuiltoapäiviä 1–2 kertaa vuodessa. Rekrytointipalvelut auttavat lisäksi harjoittelupaikan löytämisessä. Harjoittelut ovat osassa kansainvälisistä ohjelmista pakollinen osa opintoja. Lisäksi rekrytointipalveluissa tuetaan muun muassa opiskelijoiden ansioluetteloiden tekemistä.

Syksyllä 2019 järjestettiin ensimmäinen kansainvälisille opiskelijoille suunnattu *Study and Stay in Turku*-tapahtuma, jossa opiskelijoille tarjottiin mahdollisuutta verkottua kansaopiskelijoiden ja kansainvälisiä osaajia palkkaavien yritysten kanssa sekä jaettiin tietoa jatko-opintomahdollisuuksista. Tapahtumasta on tarkoitus tehdä vuosittainen. Lisäksi osassa oppiaineita järjestetään tutustumiskäyntejä alueen potentiaalisten työnantajien toimipaikkoihin. Tätä toimintaa voisi olla enemmän suunnattuna myös kansainvälisille opiskelijoille, jotka voisivat mahdollisesti myös opintosuorituksina esimerkiksi pienryhmissä järjestää omatoimisesti tutustumiskäyntejä alueen työnantajien toimipaikkoihin.

Yritykset eivät kuitenkaan aina ole halukkaita yhteistyöhön oppilaitosten kanssa. Etenkin pienten ja keskisuurten yritysten tavoittaminen voi olla oppilaitoksille (ja opiskelijoille) työlästä. Sen sijaan suuria yrityksiä voisi olla enemmän esimerkiksi korkeakoulujen kummiyrityksinä. Olisi hyvä, jos olisi olemassa listaus yrityksistä, joissa on jo ollut opiskelijoita töissä tai harjoittelussa. Tällaisen listan pohjalta voisi olla mahdollista rakentaa tulevia yhteydenottoja varten pooli sekä oppilaitoksille että opiskelijoille. Tällaisen listauksen pohjalta on todennäköisesti tulossa sähköinen palvelu lähitulevaisuudessa. Työmarkkinoille pääsyn ja kiinnittymisen edistämiseksi tarvittaisiin lisäksi systemaattinen ja jatkuvasti päivittyvä suunnitelma, jonka eri vaiheissa olisivat kiinteästi mukana opintopolun alusta saakka alemman ja ylempään tason koulutusohjelmat sekä alumnitoiminta.

”Opiskelijakaupunki Turku” -verkkosivulla on tietoa myös kansainvälisille opiskelijoille. Voisiko tällä sivustolla olla myös esimerkiksi työnantajaesittelyjä, joissa työnantajat kertoisivat minkälaisiin tehtäviin ne tarvitsevat työntekijöitä tai harjoittelijoita. Kansainvälisille opiskelijoille on käytännössä tarjolla samat palvelut kuin muillekin opiskelijoille alueen korkeakouluissa. Näistä esimerkkejä ovat työnhaun ja urasuunnittelun palvelut.

8.3. Kansainvälisten opiskelijoiden suomen kielen oppiminen

Yksi merkittävimmistä haasteista työllistymisessä ja kotoutumisessa liittyy suomen kielen taitoon, mikä jää usein puutteelliseksi englanninkielisessä koulutuksessa. Opin-tojen alussa olisi hyvä tehdä selväksi, että jos kansainvälinen opiskelija haluaa saada töitä, hän tarvitsee todennäköisesti suomen kielen taitoa. Käytännössä suomen kielen

opintoja ei ole laajasti tarjolla ja ne ovat yleensä alkeiskursseja. Turun ammattikorkeakoululla on lisäksi korkeakouluopintoihin valmistavia kursseja. Näitä mainostetaan muun muassa järjestöjen, TE-palveluiden sekä erilaisten verkostojen kautta. Turun ammattikorkeakoulu on myös ollut mukana kehittämässä maahanmuuttajille suunnattua korkeakouluopintoihin valmentavaa koulutusta, joka keskittyy nimenomaan kielellisten valmiuksien ja yleisten opiskelutaitojen kehittämiseen. Näiden koulutusten tavoitteena on, että entistä useampi maahanmuuttaja voisi edetä ja menestyä myös suomenkielisissä tutkinto-opinnoissa.

Tehtävästä riippuen työnantajien toivoisi joustavan mahdollisuuksien mukaan kielitaitovaatimuksissa niin, että myös hiukan heikommalla suomen tai ruotsin kielen taidolla voisi työllistyä. Kielen oppiminen voisi jatkua myös työn ohessa. Kansainvälisten osaajien jäämistä alueelle vaikeuttaa usein se, että kotoutuminen edellyttää tutkinnon ja työllistymisen lisäksi muiltakin osin osallisuutta paikallisyhteisöissä ja yhteiskunnassa. Tässä paikallisen kielen hallinta on tärkeä tekijä.

Lähteet

- Aaltonen, Satu, Jarna Heinonen, Anne Kovalainen & Katri Luomala (2009). *Työllistämisen esteet, mahdollisuudet ja aiheet pk-yrityksissä*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 49/2009. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Ammattibarometri (2019). Saatavilla: <https://www.ammattibarometri.fi/>. Luettu 18.4.2019.
- Aro, Timo & Susanna Haanpää (2018). *T55: Seutukaupunkianalyysi*. Helsinki: MDI. Saatavilla: https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/T55%20seutukaupunkianalyysi_21.5.2018_1.pdf. Luettu 9.9.2019.
- Benton, Meghan & Liam Patuzzi (2018). *Jobs in 2028: How Will Changing Labour Markets Affect Immigrant Integration in Europe?* Bryssel: Migration Policy Institute Europe. Saatavilla: <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/Jobs2028-Final.pdf>. Luettu 8.11.2019.
- EK (2019). *Kuntaranking 2019*. <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2019/02/14/ekn-kuntaranking-tulokset-2019-seinajoen-rauman-ja-turun-seudut-suomen-parhaat-alueet-yrityksille>. Luettu 12.11.2019.
- Euroopan komissio (2017). *10 Trends Shaping Migration*. Bryssel: European Political Strategy Centre/European Union. Saatavilla: <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/Jobs2028-Final.pdf>. Luettu 8.11.2019.
- FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) (2017). *Second European Union minorities and discrimination survey. Main results*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Saatavilla: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-main-results_en.pdf. Luettu 1.8.2019.
- Heleniak, Timothy (2018). From Migrants to Workers: International migration trends in the Nordic countries. Working paper. Tukholma: Nordregio. Saatavilla: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1186222/FULLTEXT01.pdf>. Luettu 28.10.2019.
- Hospital Ship Reimagined (2019). Saatavilla: <https://turkubusinessregion.com/2019/08/30/tulevaisuuden-sairaalaiva-rakentuu-suomalaisella-osaamisella>. Luettu 12.11.2019.
- Juopperi, Jukka (2019). Maahanmuuttajat suuntaavat kaupunkeihin – Euroopasta tulleita asettunut maaseudullekin. *Tieto & Trendit*. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla: <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/maahanmuuttajat-suuntaavat-kaupunkeihin-euroopasta-tulleita-asettunut-maaseudullekin/>. Luettu 26.6.2019.
- Järvinen, Tero & Markku Vanttaja (2013). Koulupudokkaiden työurat. Vuosina 1985 ja 1995 koulutuksen ja työn ulkopuolella olleiden nuorten urapolkujen vertailua. *Yhteiskuntapolitiikka* 78 (5), 509–519.

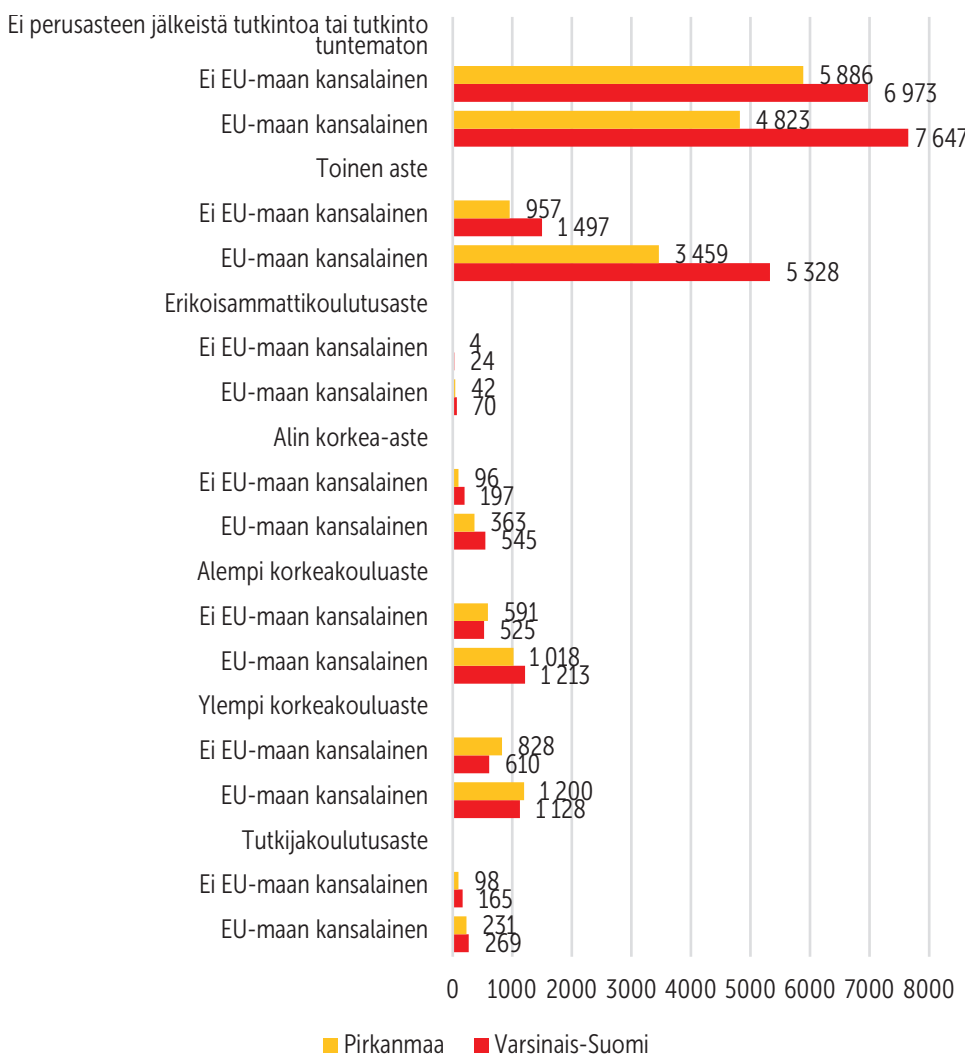
- Kuismanen, Mika, Petri Malinen & Sampo Seppänen (2019). *PK-yrittäjäbarometri kevät 2019*. Helsinki: Suomen yrittäjät. Saatavilla: https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/pk_barometri_kevat2019.pdf. Luettu 4.7.2019.
- L 2010/1386. Laki kotoutumisen edistämisestä. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20101386>. Luettu 30.8.2019.
- Laamanen, Elina & Helena Kultanen (2019). *Seutukaupunkien vetovoimatutkimus 2019*. Helsinki: Innolink. Saatavilla: https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Seutukaup_vetovtutk2019_raporttiLAAJA_14042019.pdf. Luettu 9.9.2019.
- Maliranta, Mika (2014). Luovan tuhon tie kilpailukykyyn. Julkaisusarja (4). Helsinki: Tehokkaan Tuotannon Tutkimussäätiö. Saatavilla: <http://www.ttt-saatio.fi/wp-content/uploads/Maliranta.pdf>. Luettu 12.11.2019.
- Mattsson, Lisbeth & Niina Kivilä (2012). *Kansainvälinen Itä-Suomi: Itä-Suomen maahanmuuttostrategia 2017. Pohjois-Savo, Etelä-Savo ja Pohjois-Karjala*. Kuopio: Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Saatavilla: https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/78910/Elinvoimaa_7_2012.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Luettu 8.11.2019.
- Niemi, Mervi (2018). T&K-panostukset lopultakin kasvusuuntaan – menestyminen vaatii laaja-alaista osaamista ja kehittämistä. Tieto & Trendit, Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2018/tk-panostukset-lopultakin-kasvusuuntaan-menestyminen-vaatii-laaja-alaista-osaamista-ja-kehittamista/?listing=simple>. Luettu 12.11.2019.
- OECD (2018a). *Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Finland*. Pariisi: OECD publishing. Saatavilla: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/working-together-skills-and-labour-market-integration-of-immigrants-and-their-children-in-finland_9789264305250-en#page3. Luettu 14.8.2019.
- OECD (2018b). *Working Together for Local Integration of Migrants and Refugees*. Pariisi: OECD publishing. Saatavilla: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/working-together-for-local-integration-of-migrants-and-refugees_9789264085350-en#page3. Luettu 14.8.2019.
- OECD (2019a). *Migrant and Refugee Integration in Stockholm: A Scoping Note*. Pariisi: OECD publishing. Luettu: <http://www.oecd-inclusive.com/wp-content/uploads/2019/05/Stockholm-Migrant-Integration.pdf>. Luettu 14.8.2019.
- OECD (2019b). *International Migration Outlook 2019*. Pariisi: OECD Publishing. Saatavilla: <https://www.oecd-ilibrary.org/deliver/c3e35eec-en.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpublication%2Fc3e35eec-en&mimeType=pdf>. Luettu 8.11.2019.
- Opetushallitus (OPH) (2019). Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen, Saatavilla: <https://vipunen.fi/fi-fi>. Luettu 4.6.2019.
- Salon Seudun Sanomat (2019). Valmet Automotive palkkaa tänä vuonna 1000 – rekrytointikampanja alkaa Salossa toukokuussa. *Salon Seudun Sanomat*. Saatavilla: <https://www.sss.fi/2019/04/valmet-automotive-palkkaa-tana-vuonna-1000-rekrytointikampanja-alkaa-salossa-toukokuussa/>. Luettu 24.6.2019.

- Sánchez Gassen, Nora & Timothy Heleniak (2018). Labour Market Integration. Teoksessa *State of the Nordic Region 2018: Immigration and Integration Edition*. Kööpenhamina: Nordic Council of Ministers, 54–58. Saatavilla: <https://nordicwelfare.org/wp-content/uploads/2018/03/State-of-the-Nordic-Region-2018-Immigration.pdf>. Luettu 8.11.2019.
- Saukkonen, Pasi (2017). *Kotoutumisen seurantajärjestelmän kehittäminen Helsingin kaupungilla*. Tutkimuskatsauksia 2017:2. Helsinki: Helsingin kaupunki. Saatavilla: https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/17_08_31_Tutkimuskatsauksia_2_Saukkonen.pdf. Luettu 4.8.2019.
- Sisäministeriö (2019). *Maahanmuuton tilannekatsaus 1/2019*. Helsinki: Sisäministeriö. Saatavilla: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161587/SM_22_19_Maahanmuuton%20tilannekatsaus.pdf. Luettu 8.11.2019.
- Suomen virallinen tilasto (SVT) (2018). Nuorten määrä uhkaa vähentyä huomattavasti syntyvyyden laskusta johtuen. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla: http://www.stat.fi/til/vaenn/2018/vaenn_2018-11-16_tie_001_fi.html. Luettu 17.6.2019.
- Suomen virallinen tilasto (SVT) (2019a). *Muuttoliiketilastot*. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla: <http://tilastokeskus.fi/til/muutl/index.html>. Luettu 4.6.2019.
- Suomen virallinen tilasto (SVT) (2019b). *Työvoimatutkimus*. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla: <http://tilastokeskus.fi/til/tyti/index.html>. Luettu 4.6.2019.
- Suomen virallinen tilasto (SVT) (2019c). *Väestötilastot*. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla: <http://tilastokeskus.fi/til/vrm.html>. Luettu 4.6.2019.
- Sutela, Hannu & Liisa Larja (2014). Koulutus rakenne. Tarja Nieminen, Hannu Sutela & Ulla Hannula (toim.), *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa* (UTH). Helsinki: Tilastokeskus, 29–41. Saatavilla: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf. Luettu 26.6.2019.
- Taloustutkimus (2018). Turku tänään: muuttohalukkuus ja kuntien vetovoima. Saatavilla: https://www.turku.fi/sites/default/files/atoms/files//taloustutkimus_turkutanaan_2018_muuttohalukkuus_turku.pdf. Luettu 12.11.2019.
- Tekes (2017). Suomen terveysteknologia-alan nykytila ja haasteet. Saatavilla: https://www.businessfinland.fi/globalassets/julkaisut/suomen_terveysteknologia-alan_nykytila_ja_haasteet.pdf. Luettu 12.11.2019.
- TEM (2019). Alueelliset kehitysnäkymät. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla: <https://tem.fi/alueelliset-kehitysnakymat>. Luettu 12.11.2019.
- Turku Business Region (2019). Maritime -Turku. Saatavilla: <https://turkubusinessregion.com/karkialat/maritimeturku/>. Luettu 12.11.2019.
- Turun kaupunki (2019). Saatavilla: https://www.turku.fi/uutinen/2019-10-08_turussa-tunnistettiin-700-kiertotalouden-toimijaa. Luettu 12.11.2019.
- TTL (Työterveyslaitos) (2019). *Resurssimittari monikulttuurisille työpaikoille*. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/monikulttuurinen-tyoelama/resurssimittari-monikulttuurisille-tyopaikoille/>. Luettu 4.7.2019.
- Työ- ja Elinkeinoministeriö (TEM) (2019). *Työvälistilastot*. Saatavilla: https://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__tym__tyonv/. Luettu 4.6.2019.

- Työvoima- ja elinkeinokeskus (2007). *Monikulttuurinen Varsinais-Suomi: Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittinen ohjelma vuoteen 2015*. Varsinais-Suomen TE-keskuksen julkaisu 10 / 2007. Turku: Varsinais-Suomen TE-keskus.
- Valtioneuvosto (2019). *Pääministeri Antti Rinteen hallituksen ohjelma 6.6.2019. Osallistava ja osaava Suomi*. Helsinki: Valtioneuvosto. Saatavilla: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161662/Osallistava_ja_osaava_Suomi_2019_WEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 30.8.2019.
- Varsinais-Suomen Liitto (2017). *Varsinais-Suomen maakuntaohjelma 2018–2021*. Turku: Varsinais-Suomen liitto. Saatavilla: https://www.varsinais-suomi.fi/images/tiedostot/Tietopankki/julkaisut/2017/Maakuntaohjelma-2018-2021_netti.pdf. Luettu 30.8.2019.
- Väänänen, Ari, Minna Toivanen & Aki Koskinen, A. 2014. Osana työyhteisöä. Tarja Nieminen, Hannu Sutela & Ulla Hannula (toim.), *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa* (UTH). Helsinki: Tilastokeskus, 111–120. Saatavilla: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf. Luettu 1.8.2019.
- YK (2018). *Human Development Reports*. Saatavilla: <http://hdr.undp.org/en/composite/HDI>. Luettu 12.4.2019.

Liitteet

Liite 1. Vieraskielisen väestön koulutusrakenne vuonna 2017 Varsinais-Suomessa ja Pirkanmaalla



Äidinkielenään muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea puhuva väestö, lukumäärä (Lähde: Opetushallitus 2019, Vipunen -tietokanta).

Liite 2. Hankkeessa haastatellut henkilöt

Alueviranomaisten haastattelut

Ryhmähaastattelu, Turku, 13.6.2019

Anna Tähkäpää (Maahanmuuttoviraston Raision palvelupiste)
Tuula Matikainen ja Mika Harju (Varsinais-Suomen TE-palvelut)
Kalle Myllymäki (Varsinais-Suomen ELY-keskus)
Laura Uusitupa (Kansaneläkelaitos)
Mia Haahtela (Turun verotoimisto)
Anu Ikonen (Lounais-Suomen aluehallintovirasto)
Janne Suomi (Lounais-Suomen poliisi)

Ryhmähaastattelu, Turku, 20.8.2019

Minna Kökkö ja Maria Oksa (Turun maistraatti)

Ryhmähaastattelu, Raisio, 12.9.2019

Anna Tähkäpää, Meri-Tuuli Fagerlund ja Tuula Kyllönen (Maahanmuuttoviraston Raision palvelupiste)

Maahanmuuttajayhdistysten haastattelu

Ryhmähaastattelu, Turku, 7.10.2019

Tiia Bäcklund (Yhdessä ry)
Afrah Al Bayaty (Entry Education oy – Kotosib-ohjelma)
Tatiana Grönbloom (Baltic Region ry)

Nedad Jakupovic (Turun maahanmuuttajien osaamiskeskus/Bosnialaisten kulttuurikeskus Suomessa ry)

Hatice Kütük (Monikulttuurinen päivähoido, koulu ja koti ry)
Yusuf Mohamed (Turun Som Nuoriso ry)
Maxim Kosheliev (Suomen ukrainalaiset ry)
Eva Finch (Varsinais-Suomen Viro-keskus ry)
Hissu Kytö (Daisy Ladies ry)
Sagal Ali (Länsi-Suomen Somaliseura ry)

Oppilaitoshaastattelut

Yksilöhaastattelu, Turku, 2.9.2019

Anu Lehtinen (Turun AMK)

Ryhmähaastattelu, Turku, 3.9.2019

Anu Härkönen (Turun AMK)
Enni Laaksonen ja Seppo Piiparinen (Turun yliopisto)

Yksilöhaastattelut

Satu Nurmi (kirjallinen vastaus) (Turun yliopiston ylioppilaskunta)
Tiina Hirard ja Kirsti Virtanen (kirjallinen vastaus) (Turun AMK)

Seutukuntahaastattelut

Ryhmähaastattelu (Turun seutukunta), Turku, 22.5.2019

Tom Palenius (Turku Science Park)

Irina Lindroos (Kaarinan Kehitys Oy)

Maarit Tontti (kirjallinen vastaus) (Turku Business Region)

Pekka Sundman (kirjallinen vastaus) ja Mika Helva (kirjallinen vastaus) (Turun kaupunki)

Jorma Ranta (kirjallinen vastaus) (Naantalın kaupunki)

Kimmo Rinne (kirjallinen vastaus) ja Samu Mattila (kirjallinen vastaus) (Raision kaupunki)

Ryhmähaastattelu (Åboland-Turunmaan seutukunta), Parainen, 24.5.2019

John Forsman ja Gudrun Degerth (Paraisten kaupunki)

Mats Nurmio (Kemiönsaaren kunta)

Ryhmähaastattelu (Salon seutukunta), Salo, 27.5.2019

Jyrki Moilanen, Tommi Virtanen ja Juha Metsänoja (Yrityssalo)

Mika Mannervesi (Salon kaupunki)

Pia Friberg ja Kaisa Järvinen (Salon seudun ammattiopisto)

Antti Leino (Someron kaupunki)

Ryhmähaastattelu (Loimaan seutukunta), Loimaa, 31.5.2019

Matti Tunkkari (Loimaan kaupunki)

Niina Nurmi (Loimaan kauppakamariosasto)

Pasi Markula (Loimaan yrittäjät ry)

Timo Hirviniemi (Varsinais-Suomen TE-palvelut)

Ryhmähaastattelu (Vakka-Suomen seutukunta), Uusikaupunki, 18.6.2019

Granger T. Simmons (Ukipolis Oy)

Jarkko Heinonen ja Atso Vainio (Uusikaupunki)

Johanna Luukkonen (Laitilan kaupunki)

Muut haastattelut

Yksilöhaastattelu, Turku, 11.4.2019

Kristiina Linna (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö)

Ryhmähaastattelu, Turku, 13.9.2019

Sari Kanervo (Turun kaupunki)

Päivi Ruotsala (Varsinais-Suomen ELY-keskus)

Ryhmähaastattelu, Turku, 24.10.2019

Muhis Azizi, Nedad Jakupovic, Leena Pihlajamäki, Samana Shoaib ja Minja Vaherkylä (Turun maahanmuuttajien osaamiskeskus)

Marina Mgvdeladze (Omakielinen neuvontapiste Infotori)

Liite 3. Keskustelutilaisuudet, joissa on käsitelty Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategiaa vuonna 2019

1. Hankkeen johtoryhmä
2. Hankkeen ohjausryhmä
3. Hankkeen sihteeristö
4. Turun seudun Monikulttuurisuusverkosto, Turku, 23.5.2019
5. Varsinais-Suomen maakunnan yhteistyöryhmän Elinkeinojaosto, Turku, 29.5.2019
6. Varsinais-Suomen maakunnan yhteistyöryhmän Koulutusjaosto, Turku, 5.9.2019
7. Vakka-Suomen monikulttuurisuusverkosto, Uusikaupunki, 23.9.2019
8. Varsinais-Suomen maakunnan yhteistyöryhmän Maaseutujaosto, Piikkiö, 26.9.2019
9. Varsinais-Suomen maakunnan yhteistyöryhmä, Turku, 21.10.2019
10. Satakunnan ja Varsinais-Suomen TE-toimistojen ja ELY-keskusten kotouttamispalvelujen koulutus, Turku, 7.11.2019
11. Varsinais-Suomen väestöllinen tulevaisuus globalisoituvassa ja kaupungistuvassa maailmassa -seminaari, Turku, 28.11.2019

Liite 4. Yrityskyselylomake

Kysely yrityksille ulkomaisesta työvoimasta

Olemme kiitollisia, jos Teillä on hetki aikaa vastata seuraavaan kyselyyn. Kyselyn vastausten perusteella syntyvistä tilastotaulukoista, kuvioista ja avoimista vastauksista ei voi tunnistaa kenenkään henkilökohtaisia vastauksia, eikä yrityksiä. Kyselyn tuloksia säilytetään lukollisessa kaapissa ja tietokoneella, johon pääsee vain salasanan avulla.

Lisätietoa kyselystä antaa Tuomas Zacheus (044 0342 195, tuzach@utu.fi)

Taustatiedot

1. Yrityksenne päätoimiala? Valitkaa sopivin vaihtoehto.
 1. Maatalous
 2. Teollisuus & rakentaminen
 3. Kauppa
 4. Terveys- ja sosiaalipalvelut
 5. Kuljetus ja varastointi
 6. Muut palvelut
 7. Muu toimiala
 8. Jokin muu, mikä? _____

2. Yrityksenne koko? Valitkaa sopivin vaihtoehto.
 1. 1 henkilö
 2. 2-5 henkilöä
 3. 6-9 henkilöä
 4. 10-19 henkilöä
 5. 20-49 henkilöä
 6. 50-249 henkilöä
 7. 250- henkilöä

3. Yrityksenne toimipaikka? Jos yritys toimii useammalla paikkakunnalla Varsinais-Suomen alueella, voitte valita useamman vaihtoehdon.
 1. Turun seutukunta
 2. Salon seutukunta
 3. Loimaan seutukunta
 4. Vakka-Suomen seutukunta
 5. Åboland-Turun maan seutukunta
 6. Jokin muu, mikä? _____

4. Millaista koulutustaustaa yrityksessänne vaaditaan tyypillisimmin? Voitte tarvittaessa valita useamman vaihtoehdon.
1. Ei tutkintoa
 2. Peruskoulu
 3. Ylioppilastutkinto
 4. Ammatillinen tutkinto
 5. Alempi korkeakoulututkinto
 6. Ylempi korkeakoulututkinto
 7. Lisensiaatti- tai tohtoritutkinto

Työvoiman nykytilanne

5. Kuinka suuri osuus yrityksenne henkilöstöstä on ulkomaalaistaustaisia? Valitkaa sopivin vaihtoehto.
1. Yrityksessämme ei ole yhtään ulkomaalaistaustaista työntekijää
 2. Ulkomaalaistaustaisia on selvästi vähemmän kuin kantasuomalaisia
 3. Ulkomaalaistaustaisia on lähes yhtä paljon tai yhtä paljon kuin kantasuomalaisia
 4. Ulkomaalaistaustaisia on jonkin verran enemmän kuin kantasuomalaisia
 5. Kaikki tai lähes kaikki työntekijät ovat ulkomaalaistaustaisia
6. Kuinka paljon käytätte tai olette käyttäneet seuraavia tapoja palkatessanne työvoimaa yrityksenne? Vastatkaa jokaiseen väittämään. (1 = Ei ollenkaan, 2 = Satunnaisesti, 3 = Kausiluontoisesti, 4 = Jatkuvasti)
1. Työhakuilmoitusten kautta (esim. TE-toimisto, Oikotie, Monster, Duuni, LinkedIn, Facebook)
 2. Hiljainen haku omien verkostojen kautta
 3. Vuokratyövoima tai rekrytointi henkilöstöpalveluyritysten kautta
 4. Suorahakutoimeksiannot (headhunting)
 5. Alihankinta- ja toimittajaverkoston hyödyntäminen
 6. Henkilöstön rekrytointi suoraan ulkomailta
 7. Korkeakouluyhteistyö
 8. Koulutussovimukset ja työkokeilut

Jos olette käyttäneet vielä jotain muuta tapaa työvoiman palkkaukseen, voitte mainita sen tässä:

7. Jos yhteiskunnalta saatava tuki palkkauskuluihin paranisi, olisiko yrityksessänne töitä, joita voitaisiin räätälöidä ulkomaalaistaustaiselle työntekijälle sopivaksi?
1. Kyllä
 2. Ei
8. Tunnetteko ja oletteko käyttänyt seuraavia työllistämisen tukimuotoja? Vastatkaa jokaiseen väittämään. (1 = En tunne tukimuotoa, 2 = Olen kuullut tuesta, mutta en tunne sen yksityiskohtia, 3 = Tuki on minulle tuttu, mutta en ole käyttänyt sitä, 4 = Olen käyttänyt työllistämisen tukimuotoa)
1. Työllistämispalkkio
 2. Työhönvalmentajan tuki
 3. Työkokeilu
 4. Työolosuhteiden järjestelytuki
 5. Rekrytointi ulkomailta (EURES)

Rekrytointi

9. Oletteko aikeissa rekrytoida ulkomaista työvoimaa seuraavan kolmen vuoden aikana? Valitkaa sopivin vaihtoehto.
1. En lainkaan
 2. Hieman
 3. Melko paljon
 4. Erittäin paljon
 5. En osaa sanoa
10. Mitkä seuraavista ovat työllistämisen merkittävimpiä esteitä yrityksessänne? Valitkaa kolme merkittävintä.
1. Työvoiman saatavuus
 2. Työn sivukulut
 3. Palkkataso
 4. Ulkomaiseen työvoimaan liittyvät lupakäytännöt
 5. Irtisanomiseen liittyvä riski
 6. Työlainsäädäntö / työehtosopimukset
 7. Verotus
 8. Osa-aikaisen työntekijän palkkaamisen vaikeus
 9. Ei ole tarvetta työllistää
 10. Jokin muu, mikä? _____

11. Minkä tyyppiselle osaamiselle yrityksessänne on erityisesti tarvetta?

12. Estävätkö seuraavat byrokraattiset tekijät ulkomaisen työvoiman palkkaamista yrityksenne? Vastatkaa jokaiseen väittämään. (1 = Ei lainkaan, 2 = Hieman, 3 = Melko paljon, 4 = Erittäin paljon, 5 = En osaa sanoa)

1. Työlupa-asiat
2. Verotusasiat
3. Rekisteröintiasiat
4. Kelan tukiasiat

13. Onko vielä joitain muita byrokratiaan liittyviä tekijöitä, joita haluatte mainita ulkomaisen työvoiman palkkaamiseen liittyen?

14. Onko teillä joitain onnistuneita käytäntöjä ulkomaisen työvoiman rekrytoinnissa? Jos on, niin millaisia?

15. Kuinka tärkeää suomen ja/tai ruotsin kielen taito on työvoimatarpeen täyttämiseksi? Valitkaa sopivin vaihtoehto

1. Ei lainkaan tärkeää
2. Hieman tärkeää
3. Melko tärkeää
4. Erittäin tärkeää

16. Onko jotain muita kieliä, mitä yrityksessänne tarvitaan? Jos on, niin mitä?

Henkilöstön perehdytys

17. Onko yrityksessänne systemaattista toimintaa, jolla kaikki uudet työntekijät perehdytetään työhön? Valitkaa sopivin vaihtoehto.
1. Kyllä
 2. Ei
 3. En osaa sanoa

Seuraaviin kysymyksiin vastaavat vain ne, joilla on yrityksessään ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Muut voivat siirtyä kysymykseen 24.

18. Onko yrityksessänne systemaattista toimintaa, jolla erityisesti ulkomaalaistaustaiseltaustaiset työntekijät perehdytetään työhön? Valitkaa sopivin vaihtoehto.
1. Kyllä
 2. Ei
 3. En osaa sanoa

19. Jos yrityksellänne on ulkomaalaistaustaisten perehdytykseen käytäntöjä, millaisia ne ovat?

20. Kuinka arvioitte seuraavien asioiden olevan yrityksessänne? (Asteikko välillä -5 Ei, + 5 kyllä)

1. Työpaikan sisäinen viestintä on ymmärrettävää myös niille, jotka ovat vieraskielisiä?
2. Työterveyteen, työturvallisuuteen ja työsuojeluun liittyvä tieto on ymmärrettävää myös vieraskielisille työntekijöille?

21. Onko sijaintikuntanne tukenut yrityksenne ulkomaalaistaustaisen työvoiman suomen tai ruotsin kielen oppimista? Valitkaa sopivin vaihtoehto.

1. Ei lainkaan
2. Hieman
3. Melko paljon
4. Erittäin paljon
5. En osaa sanoa

22. Mistä maasta/maista yrityksenne on rekrytoinut *eniten* ulkomaista työvoimaa?

23. Millainen on päälimmäinen kokemuksenne ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä? Valitkaa sopivin vaihtoehto.

1. Erittäin positiivinen
2. Melko positiivinen
3. Ei positiivinen eikä negatiivinen
4. Melko negatiivinen
5. Erittäin negatiivinen

Tulevaisuus

24. Millaisena näette Varsinais-Suomen vetovoimaisuuden eri alojen osajista kilpailtaessa nyt?

1. Erittäin huonona
2. Melko huonona
3. Melko hyvänä
4. Erittäin hyvänä

25. Millaisena näette Varsinais-Suomen vetovoimaisuuden eri alojen osajista kilpailtaessa 10 vuoden kuluttua?

1. Erittäin huonona
2. Melko huonona
3. Melko hyvänä
4. Erittäin hyvänä

26. Miten voimakkaana näette ulkomaisen työvoiman tarpeen toimialallanne nyt?

1. Ulkomaista työvoimaa ei tarvita
2. Ulkomaista työvoimaa tarvitaan vähän
3. Ulkomaista työvoimaa tarvitaan paljon
4. Ulkomaista työvoimaa tarvitaan erittäin paljon

27. Miten voimakkaana näette ulkomaisen työvoiman tarpeen toimialallanne 10 vuoden kuluttua?

1. Ulkomaista työvoimaa ei tarvita
2. Ulkomaista työvoimaa tarvitaan vähän
3. Ulkomaista työvoimaa tarvitaan paljon
4. Ulkomaista työvoimaa tarvitaan erittäin paljon

Haluatteko kuulla lisää Varsinais-Suomessa tarjolla olevista työvoiman saantiin liittyvistä palveluista? Jättäkää yhteystietonne:

Minua kiinnostaa erityisesti

1. Rekrytointi ulkomailta
2. Täällä jo asuvan ulkomaisen työvoiman saanti ja palkkaaminen

Kiitos vastauksistanne! Jos teillä on kommentteja kyselyyn liittyen, voitte kirjoittaa niitä tähän.

Liite 5. Kuntakyselylomake

1. Jakaako kunta muuten kuin suomeksi/ruotsiksi tietoa kunnan palveluista kuntaan muuttaville? Jaetaanko muuttajalle jotain tervetulo paketteja? Onko kunnan kotisivuilla tietoa muilla kielillä?
2. Onko kunnan henkilöstöllä valmiuksia kohdata vieraskielisiä ja eri kulttuureja edustavia asiakkaita? Miten aiotte selvittää ja varmistaa, että näin on?
3. Miten kunta on varmistanut, että vieraskieliset lapset ja nuoret saavat riittävästi tukea aloittaessaan päiväkodissa tai koulussa?
4. Miten kunta on tukenut sellaisia järjestöjä, joiden toimintaan kuuluu maahanmuuttajien parissa tehtävä työ?
5. Miten voisitte parantaa kuntanne mahdollisuuksia vastata ulkomaalaistaustaisten kuntaan muuttavien tarpeisiin?

Liite 6. Seutukuntahaastatteluiden teemarunko

Alueen vetovoima

1. Millaisena näette seutukuntanne vetovoimaisuuden eri alojen työntekijöistä kilpailtaessa nyt ja 10 vuoden kuluttua? Miten perustelisitte?

Osaavan työvoiman saannin keinot

2. Mitkä ovat mielestänne työnantajille parhaita keinoja varmistaa osaavan työvoiman saanti seutukunnassanne? Onnistuneet käytännöt?

Rekrytoinnin tuki ja haasteet

3. Mitkä ovat seutukuntanne työnantajien merkittävimpiä rekrytoimisen esteitä?
4. Miten seutukuntanne kunnissa tuetaan yritysten ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointia? Mitä haasteita tähän liittyy? (esim. työlupa-asiat, verotusasiat, rekisteröintiasiat, Kelan tukiasiat tms.)
5. Miten seutukuntanne kunnissa tuetaan ulkomaalaisten opiskelijoiden valmistumisen jälkeistä työllistymistä? Mitä haasteita tähän liittyy? (esim. työlupa-asiat, verotusasiat, rekisteröintiasiat, Kelan tukiasiat tms.)

Minkä maalaisia ja mihin aloille rekrytoidaan?

6. Minkä ulkomaan valtioiden kansalaisia seutukuntanne työnantajat rekrytoivat eniten työntekijöiksi? Miksi juuri ko. maista on rekrytoitu?
7. Mille aloille seutukuntanne kunnissa rekrytoidaan eniten ulkomaista työvoimaa? Miksi juuri ko. aloille on rekrytoitu?

Kielikysymykset ja syrjintä työelämässä

8. Ovatko suomen tai ruotsin kielen taito välttämättömiä seutukuntanne kuntien maahanmuuttotaustaisia henkilöitä työllistävien työnantajien työpaikoissa? Miten voisimme tehokkaammin opettaa suomea/ruotsia maahanmuuttajille?

9. Rohkaistaanko maahanmuuttotaustaisia käyttämään englannin kieltä joilain toimialoilla seutukuntanne kunnissa ja yrityksissä? Millä aloilla?
10. Miten arkielämässä ja työelämässä esiintyvää maahanmuuttotaustaisten henkilöiden syrjintää on pyritty estämään seutukunnassanne? Miten syrjinnänvastaista toimintaa voisi parantaa?

Kehittämisaajatukset valtiollisella ja maakunnallisella tasolla

11. Minkälaisia toimia toivoisitte valtiollisilta tai maakunnallisilta poliittisilta toimijoilta ja viranomaisilta maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikan suhteen?

Kiitos osallistumisesta!

Liite 7. Valtion aluehallintoviranomaisten teemahaastattelurunko

Maahanmuuttajapalvelut Varsinais-Suomessa

1. Miten maahanmuuttajapalvelut toimivat Varsinais-Suomessa edustamanne tahon näkökulmasta?
2. Mitkä ovat näkökulmastanne maahanmuuttajapalveluiden hyviä käytänteitä, muutostarpeita ja haasteita?

Ulkomaalaistaustaiset työntekijät

3. Mitkä ovat ulkomaalaistaustaisen työvoiman rekrytoinnin hyviä käytänteitä, muutostarpeita ja haasteita?
4. Miten viranomaisten yhteistyö ulkomaalaistaustaisen työvoiman rekrytoinnin kysymyksissä toimii Varsinais-Suomessa? Missä olisi kehitettävää?

Maahanmuuton tulevaisuudennäkymät

5. Mikäli maahanmuutto lisääntyy huomattavasti seuraavan kymmenen vuoden aikana, kuinka näette sen toimialanne näkökulmasta? Mitä haasteita tai mahdollisuuksia tällaiseen kehitykseen liittyy?
6. Minkälaisia muita maahanmuuttoon liittyviä tulevaisuudennäkymiä Varsinais-Suomessa näette?

Kehittämisajatuksot valtiollisella ja maakunnallisella tasolla

7. Minkälaisia toimia toivoisitte valtiollisilta tai maakunnallisilta poliittisilta toimijoilta ja viranomaisilta maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikan suhteen?

Liite 8. Oppilaitosten edustajien teemahaastattelurunko

- I Ulkomaalaisten ja ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden tavoittaminen
1. Millä tavoin oppilaitoksenne pyrkii markkinoimaan ja kehittämään opintotarjontaa potentiaalisille ulkomailla asuville ulkomaalaisille opiskelijoille? Mitä haasteita tähän mahdollisesti liittyy?
 2. Millä tavoin oppilaitoksenne pyrkii markkinoimaan ja kehittämään opintotarjontaa potentiaalisille ulkomaalaistaustaisille opiskelijoille, jotka asuvat jo Suomessa? Mitä haasteita tähän mahdollisesti liittyy?
- II Opiskelujen aikainen työllistyminen ja kielikysymykset
3. Miten oppilaitoksessanne edistetään kansainvälisten opiskelijoiden opintojen aikaista työllistymistä ja työelämäkontakteja? Tehdäänkö varsinaissuomalaisten työnantajien kanssa yhteistyötä? Mitä haasteita ja hyviä käytänteitä tähän liittyy?
 4. Kuinka paljon kansainvälisille opiskelijoille (tutkinto-opiskelijat ja vaihto-opiskelijat) tarjotaan suomen tai ruotsin kielen opintoja? Pitäisikö näkemyksenne mukaan tätä opetusta olla enemmän tai vähemmän, ja pitäisikö sen olla velvoittavampaa?
- III Opiskelun jälkeinen työllistyminen ja asettautuminen
5. Miten oppilaitoksenne tukee ulkomaalaisten opiskelijoiden valmistumisen jälkeistä työllistymistä? Mitä haasteita tähän liittyy?
 6. Millä muilla tavoin oppilaitoksenne mahdollisesti edistää ulkomaalaistaustaisten henkilöiden kotoutumista, työllistymistä ja pysyvää asettautumista Suomeen?
- IV Kehittämisajatukset valtiollisella ja maakunnallisella tasolla
7. Minkälaisia toimia mahdollisesti toivoisitte valtiollisilta tai maakunnallisilta poliittisilta toimijoilta ja viranomaisilta kansainvälisiä opiskelijoita, ja heidän kotoutumistaan ja työllistymistään koskien? (Esim. lainsäädäntö- tai viranomaiskäytäntömuutokset)

Pekka Kettunen, Matti Välimäki ja Tuomas Zacheus

VARSINAIS-SUOMEN MAAHANMUUTTOSTRATEGIA 2020-LUVULLE: TAUSTA-AINEISTOT

Varsinais-Suomi on Suomen toiseksi suurin maahanmuuton kohdealue. Varsinais-Suomen maakunnan yhteistyöryhmä hyväksyi kokouksessaan 15. lokakuuta 2018 Varsinais-Suomen Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen esityksen uuden maakunnallisen maahanmuuttostrategian laadinnasta osana maakuntaudistuksen valmistelua. Painopisteiksi strategiaan määritettiin maahanmuutto- ja kotouttamistyön linjaaminen, varautuminen kasvavaan työvoiman rekrytointiin ulkomailta sekä maakunnassa asuvien maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllistymisen edistäminen. Siirtolaisuusinstituutti on vastannut vuoden 2019 aikana hankkeen käytännön toteutuksesta tehden yhteistyötä lukuisten eri tahojen kanssa. Tässä raportissa kuvataan Varsinais-Suomen maahanmuuttostrategia 2020-luvulle -hankkeessa kerättyjen tausta-aineistojen kerääminen ja analyysi erillistä strategiadokumenttia yksityiskohtaisemmin.



ISBN 978-952-7167-88-5 (nid.)

ISBN 978-952-7167-89-2 (pdf)

ISSN 2343-3507 (painettu)

ISSN 2343-3515 (verkkojulkaisu)

www.migrationinstitute.fi