

PAM

Työ ja koulutus Suomessa

PAMin maahanmuuttajaselvitys 2023

TYÖ JA KOULUTUS SUOMESSA

PAMin maahanmuuttajaselvitys 2023

Alkusanat	5
1. Tausta	6
2. Aineisto ja vastaajat	7
2.1 Ikä ja sukupuoli	8
2.2 Äidinkieli ja synnyinmaa	9
2.3 Kielitaito.....	10
2.4 Suomeen saapuminen ja suomessa asuminen	12
2.5 Koulutustausta	14
3. Työskentely ja asuminen suomessa.....	20
3.1 Työyhteisössä viihtyminen ja sitoutuminen	20
3.2 Työelämän haasteet ja tyytyväisyys suomeen	24
4. Palvelut suomessa ja digitaalisuus	31
5. Yhteenveto	33
6. Toimenpide-ehdotukset	34
Lähteet	35

ALKUSANAT

Suomeen saapuu vuosittain töihin tuhansia ihmisiä EU:n sisältä ja ulkopuolelta.

PALVELUALAT ovat useimmiten ensimmäinen ala, jolle Suomeen työn perässä muuttanut työllistyy. Palvelualojen ammattiliittona PAM on monille ensikosketus suomalaiseseen ammattiliittokenttään. Tehtävänäme onkin taata, että tästä ensikosketuksesta syntyy hyvä mielikuva.

PAMin työsuhdeneuvontaan tulee vuosittain noin 40 000 yhteydenottoa. Suurin osa näistä yhteydenotoista tulee maahan muuttaneilta työntekijöiltä, ja hyvin usein pahimmat laiminlyönnit kohdistuvat juuri heihin. PAM saa lisäksi yhteydenottoja sekä aluehallintovirastoilta että poliisilta tapauksista, joissa rikkomukset ovat erityisen räikeitä. Tapaukset ovat etenkin maahanmuuttaneilla usein jatkuneet pitkään, ja hyväksikäyttö olisi voitu estää, jos työntekijä olisi jo maahan tullessaan ollut tietoinen Suomen työelämän pelisäännöistä. Useimmiten räikeimmissä tapauksissa työntekijöillä ei ole ollut tietoa myöskään ammattiliitoista ja tapaukset ovat kohdistuneet työntekijöihin, jotka eivät ole PAMin jäseniä.

Isona järjestönä PAM on merkittävä toimija, joka pyrkii kehittämään työelämää jatkuvasti paremmaksi. On selvää, että maahanmuuttaneiden tietoisuutta pitää lisätä. Liiton jäsenyys tuo turvaa turvallisuuteen ja tietämättömyyteen.

SUOMALAISESTA JÄRJESTELMÄSTÄ, jossa yleissovittavat työehtosopimukset ovat palvelualoilla vielä normi, hyötyvät eniten heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevat nuoret ja maahanmuuttaneet, vaikka eivät vielä jäseniä olisikaan. Liiton jäsenyys tai yleissovittavuuden jatkuminen eivät kuitenkaan ole itsestäänselvyksiä. Nykytilanteessa näemme jo useita heikennyksiä, joita halutaan toimeenpanna nopealla aikataululla. Voimme vain miettiä, miten tämä vaikuttaa suomalaisen työelämän vetovoimaan. Maamme on kuitenkin jatkuvassa kilpailuasetelmassa muiden EU-maiden ja suurkaupunkien kanssa, joilla myös on samanlaisia ongelmia huoltosuhteen kanssa kuin Suomella. Suomen valttina on hyvät työelämän pelisäännöt ja turvallinen yhteiskunta, joita arvostavat etenkin perheelliset maahanmuuttajataustaiset jäsenemme.

PAMIN tämänkertaisessa maahanmuuttajakyselyssä kysyttiin ensimmäistä kertaa työnhakuaikeista muista EU-maista tai EU:n ulkopuolelta. Vastauksista näkyi, että työyhteisöllä ja esihenkilöllä on vaikutusta tyytyväisyyteen Suomeen ja aikeisiin hakea työtä muualta kuin Suomesta. Tämä on hyvä pitää mielessä pohdittaessa Suomen vetovoimatekijöitä unohtamatta myöskään tärkeää pitovoimaa.

PAM on mukana kehittämässä suomalaista työelämää houkuttelevammaksi, turvallisemmaksi ja tasa-arvoisemmaksi kaikille työntekijöille taustasta riippumatta.

TÄMÄ SELVITYS raportoi, miten PAMin maahanmuuttajataustaiset jäsenet näkevät oman asemansa työelämässä vuonna 2023. Kyselyn tuloksia on jo hyödynnetty PAMin toiminnan suunnittelussa.

PAM on ja on perustamisestaan lähtien vuodesta 2000 ollut maahanmuuttajataustaisten ammattiliitto. Viime vuosina maahanmuuttajatoiminnan kehittäminen on saanut lisäsykäyksiä ja englanninkielistä tarjontaa on lisätty. Ensi vuodelle suunnitellut toimet koko liitossa ottavat maahanmuuttaneet entistä paremmin mukaan liiton toimintaan.

Toivotamme jokaisen mistä hyvänsä syystä Suomeen saapuneen tervetulleeksi jäseneksemme ja osaksi suomalaista työelämää vaikuttavana liiton jäsenenä.

Marjut Pihonen
hanke-suunnittelija

1. TAUSTA

Palvelualojen ammattiliitto PAMin maahanmuuttajaselvitys kartoittaa liiton maahanmuuttajataustaisten jäsenten kokemuksia PAMin jäsenyydestä ja asemasta suomalaisessa työelämässä viiden vuoden välein.

MINKÄLAISISSA TYÖSUHTEISSA maahanmuuttajataustaiset jäsenet tekevät työtä? Minkälaisia kokemuksia maahanmuuttajataustaisilla on suomalaisesta työelämästä? Kuinka hyväksi he kokevat kieli- ja digitaionsa? Kuinka tyytyväisiä he ovat Suomeen? Millaisia ongelmia he kokevat työelämässä?

Selvitys esittää keskeisimmät havainnot, jotka perustuvat laajaan kyselyaineistoon. Verkko-pohjainen kysely lähetettiin huhtikuussa 2023 jokaiselle PAMin jäsenelle ja opiskelijajäsenelle, joka on ilmoittanut liiton jäsenrekisteriin äidinkielekseen muun kuin suomen, ruotsin tai saamen. Heitä on noin 12 500, mikä vastaa 6,2 prosenttia koko jäsenkunnasta. Äidinkieli ei automaattisesti kerro jäsenen maahanmuuttajataustasta, mutta tässä selvityksessä sen on katsottu olevan riittävä peruste. Vastaavaa kyselyjoukkoa on käytetty myös aiemmissa selvityksissä.

Kyselykutsussa oli myös maininta jättää vastaamatta, jos ei koe kuuluvansa kyselyn kohderyhmään. Kyselyn tuloksia on arvioitu myös Suomessa oloajan mukaan, jossa yhtenä vaihtoehtona saattoi valita, että on syntynyt Suomessa.

PAM ei jäseneksi liittymisvaiheessa kirjaa jäsenen kansallisuuteen liittyviä yksityiskohtia. PAMin maahanmuuttajataustaisten jäsenten määrä kasvoi alkuvaiheessa nopeasti. Vuonna 2003 liittoon kuului noin 1 300 maahanmuuttajataustaista jäsentä, ja nyt määrä on lähes kymmenkertainen.

Haasteena kuitenkin on, että kasvukehitys on loiventunut, ja liiton merkitys tulee usein esiin vasta ongelmatilanteissa työpaikoilla tai työsuhteen jo päätyttyä. PAMin tulevaisuuden haasteena onkin liiton jäsenyyden markkinointi, merkityksen lisääminen ja työelämän pelisääntöjen opettaminen maahanmuuttajataustaisille palvelualojen työntekijöille jo ennen kuin ongelmia syntyy.



Haasteena onkin työelämän pelisääntöjen opettaminen maahanmuuttajataustaisille palvelualojen työntekijöille jo ennen kuin ongelmia syntyy.

2. AINEISTO JA VASTAAJAT

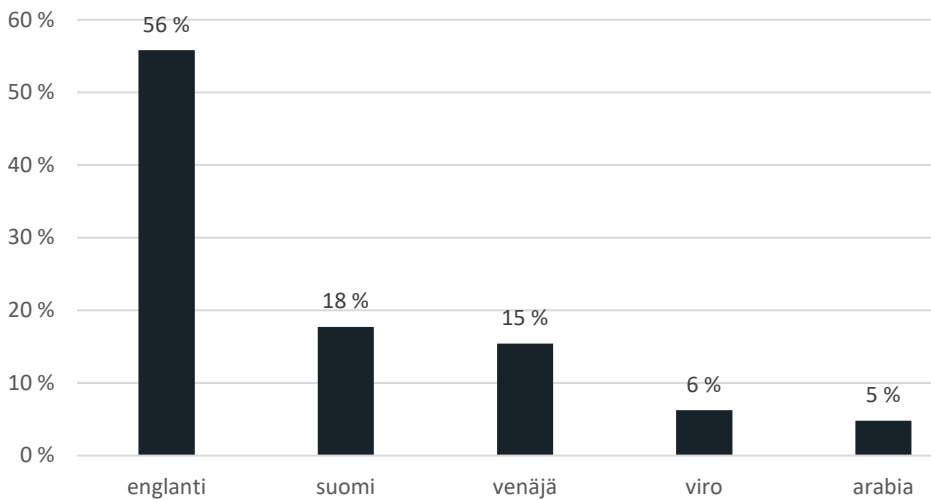
Maahanmuuttajaselvityksen materiaali kerättiin keväällä 2023 verkkopohjaisella kyselyllä.

SUOMEN LISÄKSI englanniksi, viroksi, venäjäksi ja tällä kertaa myös arabiaksi käännetyn kyselylomakkeen saivat sähköpostiinsa kaikki noin 12 400 kielikoodilla määriteltyä liiton maahanmuuttajataustaista jäsentä, joista 2118 vastasi kyselyyn.

Vastausprosenttiin (17 %) voidaan olla hyvin tyytyväisiä; se on pari prosenttiyksikköä suurempi kuin edellisessä vuoden 2018 selvityksessä (15 %).

Kysymykset olivat osittain samoja kuin vuoden 2018 kyselyssä. Joidenkin kysymysten muotoilua muutettiin selkeyden parantamiseksi ja kysymyksiä myös lisättiin. Suurin osa vastaajista vastasi kuitenkin kyselyyn englanniksi (56 %) tai suomeksi (18 %).

Vastauskieli



Selvityksen tavoitteena on luoda pitkäaikaista seuranta maahanmuuttajataustaisten jäsenten elämään ja tuoda esiin ilmiöitä ja ajankohtaisia aiheita. Mukaan otettiin uusia kysymyksiä ja selvitettiin ensimmäistä kertaa Suomesta poismuuttoaikeita. Kysymyksiä oli yhteensä vajaat 90. Niissä kysyttiin taustatietoja kielitaitoineen, suhteesta työyhteisöön, kokemuksia suomalaisesta työelämästä ja digitaalisten laitteiden käytöstä ja digitaidoista.



Kyselylomakkeen saivat sähköpostiinsa kaikki noin 12 400 kielikoodilla määriteltyä liiton maahanmuuttajataustaista PAMin jäsentä.

2.1 IKÄ JA SUKUPUOLI

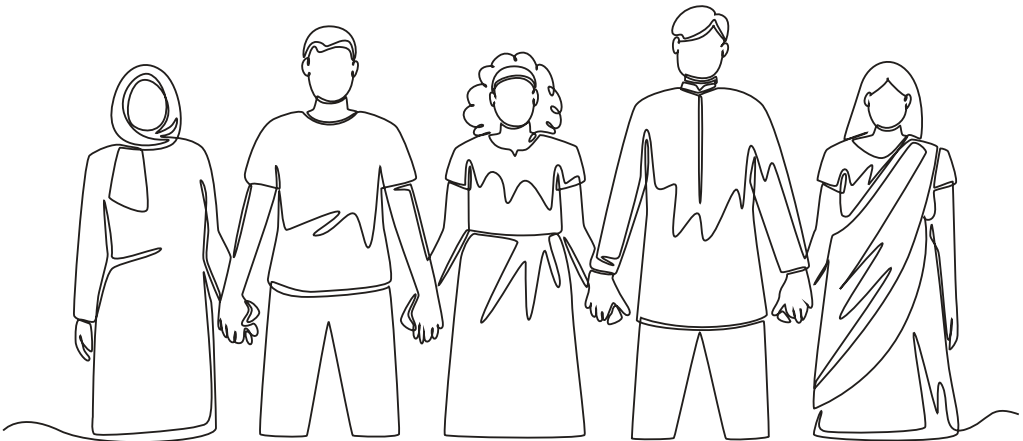
PAMin maahanmuuttajataustaisesta jäsenistöstä reilu puolet on naisia (58 %). Kaikista jäsenistä naisia on noin 71 prosenttia. Maahanmuuttajataustaisissa jäsenissä miesten osuus on siis suurempi kuin kaikissa jäsenissä.

PALVELUALAT ovat naisvoittoisia, mutta maahanmuuttajataustaisissa jäsenissä jako ei ole niin selkeä. Kyselyyn vastanneista naisia oli hieman yli puolet (53 %), miehiä 45 prosenttia ja noin kaksi prosenttia ei halunnut vastata kysymykseen sukupuolesta tai ilmoitti sukupuolekseen ”muu”.

Edellisessä, vuoden 2018 maahanmuuttajaselvityksessä naisten osuus vastaajista oli 64 prosenttia eli noin kaksi kolmasosaa. (Laakkonen 2018, 7)

PALVELUALOILLE TYÖLLISTYY paljon nuorehkoja työntekijöitä. PAMin jäsenistön mediaani-ikä on 38 vuotta. Suurin ikäryhmä on 25–34-vuotiaat, johon kuuluu 28 % kaikista jäsenistä.

Vastaajien suurimmat ikäryhmät olivat 35–44-vuotiaat (34,4 %) ja 25–34-vuotiaat (32,7 %). Alle 25-vuotiaiden osuus vastaajista on 5,5 prosenttia. Yli 55-vuotiaita on 10,1 % vastaajista. Osuudet heijastavat hyvin PAMin vieraskielisen jäsenistön ikärakennetta.



Maahanmuuttajataustaisissa jäsenissä miesten osuus on suurempi kuin kaikissa jäsenissä.

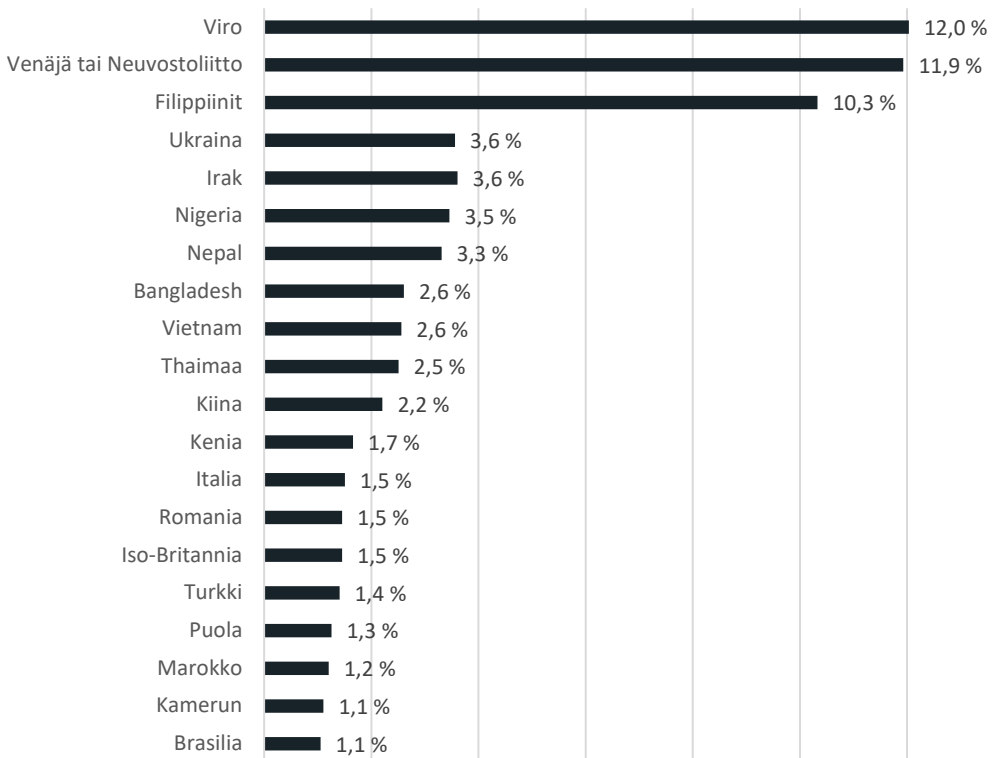
2.2 ÄIDINKIELI JA SYNNYINMAA

Pamilaiset maahanmuuttajataustaiset jäsenet ovat varsin heterogeeninen ryhmä. Tämä näkyy muun muassa siinä, että eri äidinkieliä on noin 90.

ISOIMPIA KIELIRYHMIÄ ovat venäjä ja viro sekä englantia, joita puhuu äidinkielenään yhteensä noin 40 prosenttia vieraskielisestä jäsenistöstä. Kieliryhmien osuudet ovat kuitenkin muuttuneet edellisen selvityksen ajasta, jolloin viro oli kieliryhmistä suurin. Vuodesta 2018 vironkielisten osuus on laskenut 29 prosentista 12 prosenttiin kaikista vieraskielisistä jäsenistä. Nyt suurin kieliryhmä on venäjänkieliset, joita on 18 prosenttia vieraskielisistä. Englanninkielisten osuus on 10 prosenttia.

Seuraavaksi suurimmat kieliryhmät ovat thai ja arabia, joita kumpaakin puhuu nyt noin 5 prosenttia vieraskielisistä jäsenistä. Molempien osuus on viime vuosina hieman kasvanut.

Vastaajien synnyinmaat top 20



Tämänkertaisista kyselyvastaajista 1996 ilmoitti synnyinmaansa, eikä yllätyksenä tullut, että yleisimmät lähtömaat olivat Viro ja Venäjä. Seuraavaksi yleisimpiä lähtömaita olivat Filippiinit, Ukraina, Irak ja Nigeria. Ukrainan synnyinmaakseen mainitsevat ovat selkeästi nouseva ryhmä, mikä selittyy Venäjän hyökkäyssodasta seuranneella maahanmuutolla. EU-maista kahdenkymmenen suurimman listalle nousevat myös Italia, Romania ja Puola, mutta ne eivät erotu vastaajien määrässä niin selkeästi kuin Viro.

2.3 KIELITAITO

Suomen kielen taito on edelleen tärkeä suomalaisessa työelämässä, ja suurin osa vastaajista onkin opiskellut suomen kieltä.

VALTAOSA kertoo opiskelleensa suomea itse opiskelemalla ja oppimalla (79 %). Tässä on hieman laskua vuoden 2018 selvityksestä, jossa 86 % kertoi oppineensa suomea itse opiskellen. Työnantajan järjestämässä opetuksessa suomea oli opiskellut nyt jo 18 % vastaajista, kun vuoden 2018 selvityksessä alle 10 % vastasi näin.

Vaikka opiskelu on pääosin edelleen maahanmuuttaneen omalla vastuulla, on positiivinen muutos työnantajien järjestämässä kielikoulutuksessa kuitenkin tärkeä löydös. Toivottavasti se on osa isompaa muutosta, jossa työnantajat panostavat enenevässä määrin työntekijöidensä osamiseen ja kielitaitoon. Työnantajan tarjoama kielikoulutus on tärkeää etenkin Suomeen suoraan töihin tulleille, jotka eivät pääse kotoutumiskoulutukseen kuuluvien kieliopintojen pariin.

	Kyllä	En
Työnantajan järjestämässä opetuksessa	18,3 %	81,7 %
Oppilaitoksessa suomen kielen kursilla (ei työnantajan järjestämä)	64,1 %	35,9 %
Itse opiskelemalla ja oppimalla	79,0 %	21,0 %

SUOMALAISET ovat perinteisesti hyviä puhumaan englantia, mutta vain suomea käyttämällä ja opiskelemalla maahanmuuttanut oppii kieltä ja saa varmuutta sen käyttöön. Meidän onkin hyvä muistaa, että emme aina vaihtaisi asiointikieltä englantiin, jos huomaamme olevamme asiakaspalvelutilanteessa henkilön kanssa, jolla suomen kielen taito on vasta kehittymässä. Satunnaiset kohtaamiset ja asiakaspalvelutilanteet oikeassa elämässä ovat parhaita kielen opettajia, niissä oppiminen tapahtuu. Myös virheiden salliminen on osa oppimista, ja jos vaihdamme liian nopeasti englantiin, ei suomea opiskeleva saa tarpeeksi harjoitusta ja kielitaidon kehittyminen hidastuu.



” Often times it is assumed that foreigners don’t speak Finnish, even if we say we do speak the language.

Nainen, 1993

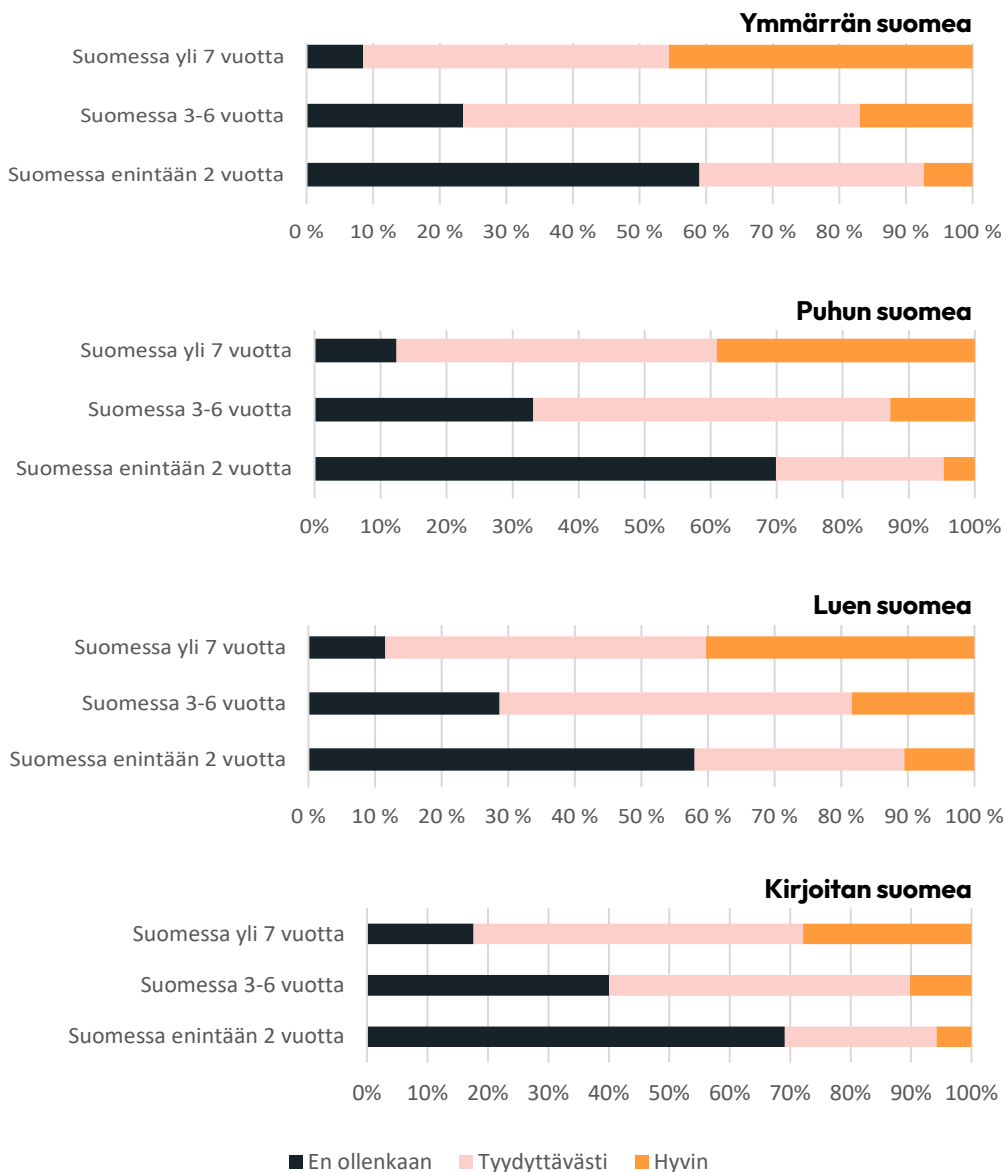
7-10 vuotta Suomessa

Kielitaito arvioidaan pääosin tyydyttäväksi

VASTAAJAT ymmärtävät, puhuvat, lukevat ja kirjoittavat suomea keskimäärin vähintään tyydyttävästi. Jaoteltaessa vastaukset Suomessa asutun ajan mukaan on selkeästi nähtävissä, että suomen kielen taito karttuu ajan myötä.

Kielitaidon kehittyminen näkyy hyvin. Suomessa pisimpään olleista lähes 100 prosenttia ymmärtää suomea hyvin tai tyydyttävästi. Puhumisenkin osalta tulos on lähes 90 prosenttia. Eniten haasteita on lukemisessa ja kirjoittamisessa, mutta näissäkin tapahtuu positiivista kehitystä mitä pidempään Suomessa on asuttu.

Suomen kielen osaaminen Suomessa asutun ajan mukaan



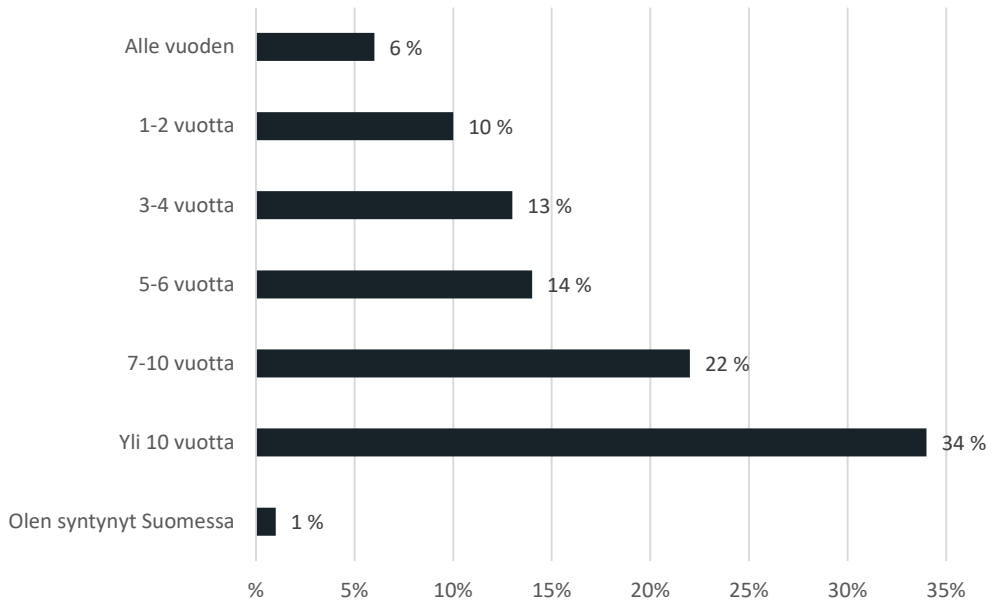
Vastaajilta kysyttiin myös avoimella kysymyksellä, mitä muita kieliä he osaavat äidinkieltensä lisäksi. 55 prosenttia kysymykseen vastanneista ilmoitti osaavansa äidinkieltensä lisäksi englantia.

2.4 SUOMEEN SAAPUMINEN JA SUOMESSA ASUMINEN

Suurin osa kyselyyn vastanneista on ollut Suomessa jo yli 7 vuotta (56 %) ja Suomessa syntyneitä oli 1 prosentti vastaajista. Uusiakin tulijoita saatiin vastaamaan kyselyyn, mikä oli iloinen yllätys.

NOIN 6 PROSENTTIA vastaajista oli ollut Suomessa vasta alle vuoden ja 10 prosenttia 1–2 vuotta. Vastausten tarkastelu Suomessa asutun ajan perusteella toi muutamia hyviä vertailuja, joista huomattavimpana havaintona tyytyväisyys Suomeen (lue lisää kohdassa 3.2.)

Kuinka pitkään olet asunut Suomessa?

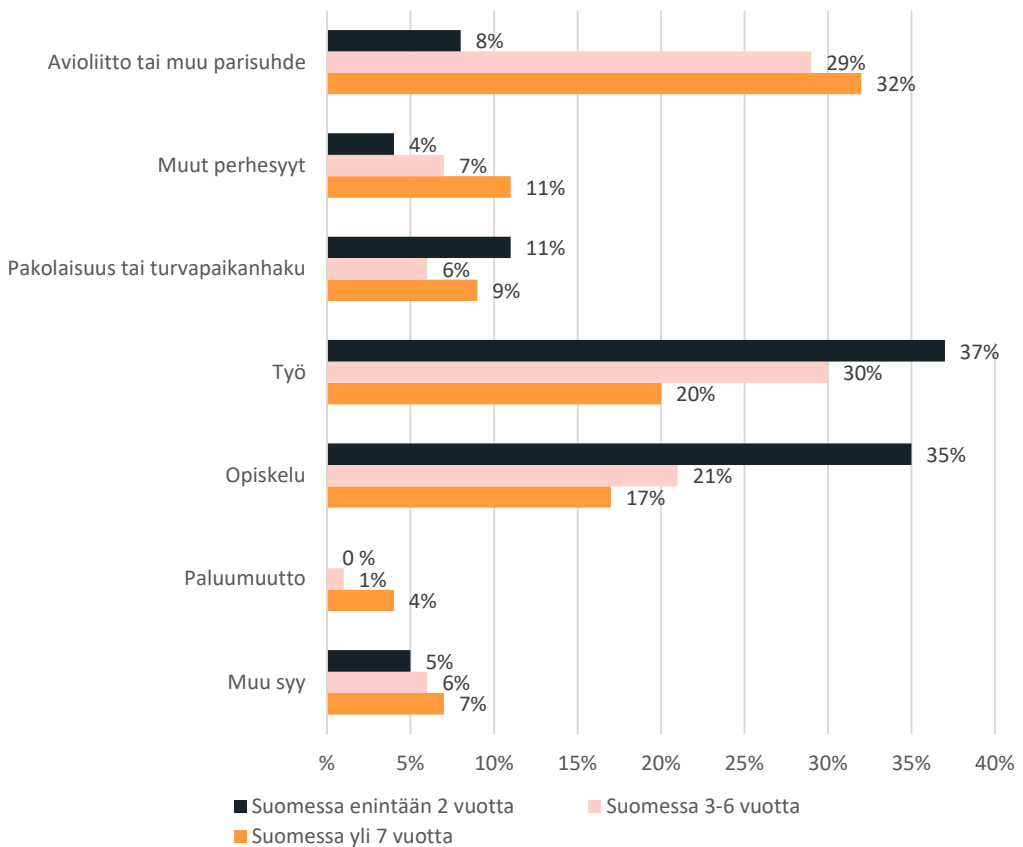


Vastaajissa oli uusimpia tulijoita enemmän kuin vuoden 2018 selvityksessä, jossa alle vuoden Suomessa asuneita oli vain 1,2 prosenttia ja 1–2 vuotta Suomessa asuneita 7,8 prosenttia vastaajista. Yli 10 vuotta maassa asuneiden ryhmä kasvoi lähes 10 prosenttiyksiköllä vuoden 2018 selvityksestä (25,8 %). Tästä voisi tulkita, että pysyvyyttä ja pitovoimaa Suomessa palvelualoillakin on jonkin verran, vaikka uusia tulijoita riittää ainakin vastaajien perusteella. Vastaajien määrä laski jonkin verran 7–10 vuotta Suomessa olleiden ryhmässä (2018: 26,5 %) ja hieman enemmän 5–6 vuotta Suomessa olleissa (2018: 22,1 %).

SUOMEEN SAAPUMISEN SYISSÄ korostuvat edelleen perhesyyt (27 %), työ (26 %) ja opiskelu (21 %). Vertailtaessa tuloksia Suomessa asutun ajan mukaan erot korostuvat. Alle 2 vuotta Suomessa asuneilla yleisimmät maahan tulon syyt ovat työ (37 %) ja opiskelu (35 %). Pisimpään Suomessa asuneilla korostui ensisijaisena syynä avioliitto/parisuhde.

Voidaankin tehdä johtopäätös, että nykyään maahan saavutaan enemmän työn ja opiskelun perässä kuin aiemmin. Suomeen opiskelemaan tullut saa kuitenkin tehdä töitä 30 tuntia viikossa, ja opiskelijat muodostavat muutoinkin merkittävän osan työvoimasta palvelualoilla. Niiltä, jotka vastasivat olevansa ensisijaisesti opiskelijoita, kysyttiin lisäksi tekevätkö he töitä opiskelun ohella. Yli kaksi kolmasosaa (69 %) vastasi myöntävästi.

Suomeen muuton ensisijainen syy Suomessa asutun ajan mukaan



Pakolaisuus tai turvapaikanhaku ensisijaisena Suomeen muuton syynä nousi hieman vuoden 2018 selvityksestä. Paluumuuton osuus laski 2,6 prosenttiin edellisen selvityksen 4,9 prosentista.

Vastaajista lähes 55 % asuu Uudellamaalla. Seuraavina ovat Varsinais-Suomi (7 %) ja Pirkanmaa (6 %). Tämä vastaa hyvin PAMin vieraskielisen jäsenistön jakaamaa, jossa Helsinki-Uusimaa-alueella asuu 58 % vieraskielisistä jäsenistä.

2.5 KOULUTUSTAUSTA

Kyselyyn vastanneiden koulutustausta on erittäin korkea: vastaajista 42 prosentilla on korkeakoulututkinto.

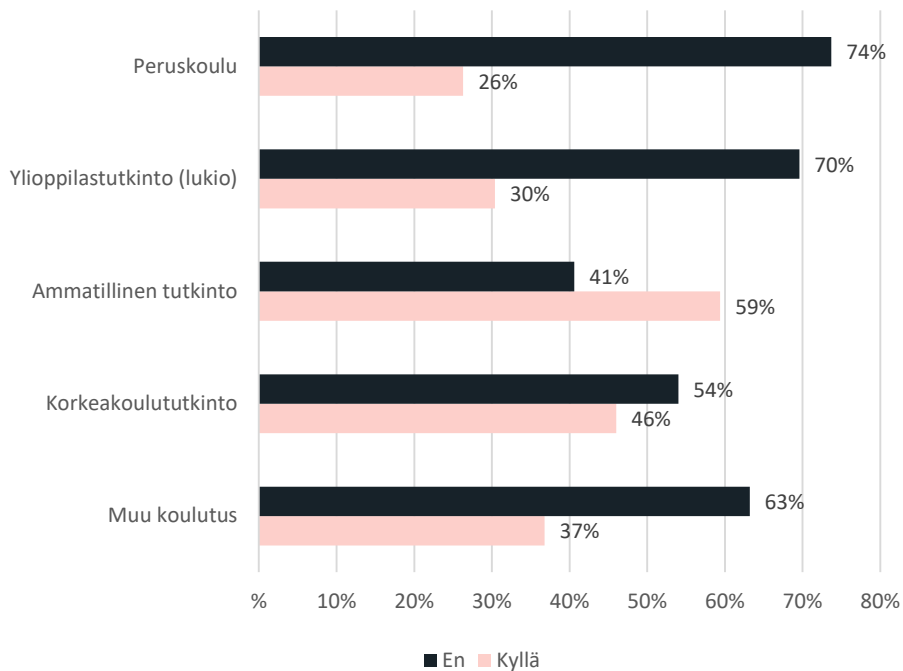
KYSELYSSÄ EIEROTeltu ylempää ja alempaa korkeakoulututkintoa. Seuraavaksi yleisin oli ammatillinen tutkinto, joka oli ylin koulutus 32 prosentilla vastaajista.

Tulokset eroavat selvästi PAMin vuoden 2022 jäsenkyselyyn verrattuna. Sen vastaajista suurimmalla osalla korkein tutkinto oli ammatillinen koulutus (69 %) ja ammattikorkeakoulun, korkeakoulun tai yliopiston käyneitä oli 12 prosenttia.

PAMin koko jäsenistössä yleisin koulutus on siis ammatillinen tutkinto, mutta maahanmuuttaneilla jäsenillä korkeakoulu. Koulutustaso ei vaikuta siihen, mille toimialalle maahanmuuttanut suomalaisessa työelämässä sijoittuu.

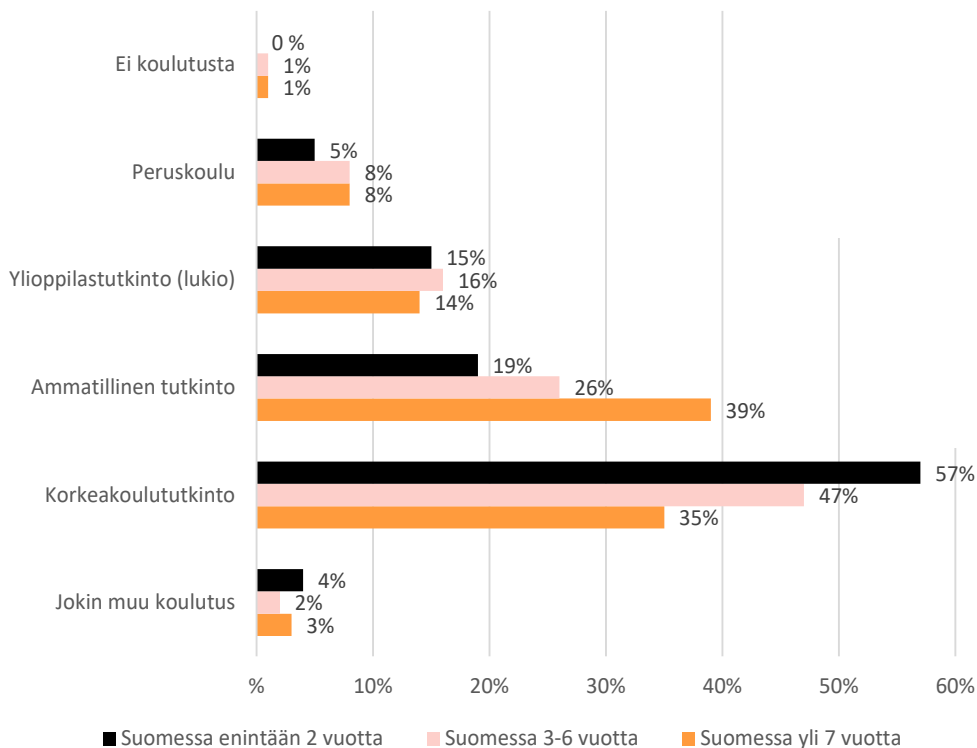
Palvelualoilla työskenteleekin iso joukko maahanmuuttajia, joilla koulutus on korkeampi kuin työ vaatii. Avoimista vastauksista paistaa tyytymättömyys urakehityksen mahdollisuuksiin, ja väitteitä rasismista rekrytoinnissa löytyy. Aiheeseen liittyvät tutkimukset ja julkaisut (E2 tutkimus, 2022, Ulkomaalaiset osaajat Suomessa: työelämä, arki ja osallisuus) kertovat, että vieraskielinen sukunimi voi hankaloittaa työpaikan saamista, ja että suurin osa syrjintää työelämässä kokeneista (68 %) on kokenut syrjintää rekrytointiprosessissa. Anonyymi rekrytointi on monen maahanmuuttaneen korkeasti koulutetun toiveissa.

Oletko opiskellut tutkintosi Suomessa?



MIELENKIINTOISTA on havaita, että Suomeen myös tullaan jo korkeasti koulutautuneina. Korkeakoulututkinto löytyy jo yli puolelta (57 %) alle 2 vuotta Suomessa olleilta. Vaikka opiskelu on lyhyemmän aikaa Suomessa olleella ensisijainen syy saapua Suomeen, useimmiten ammatillinen tutkinto (59 %) tai korkeakoulututkinto tutkinto (46 %) suoritetaan Suomessa.

Koulutustaso Suomessa asutun ajan mukaan



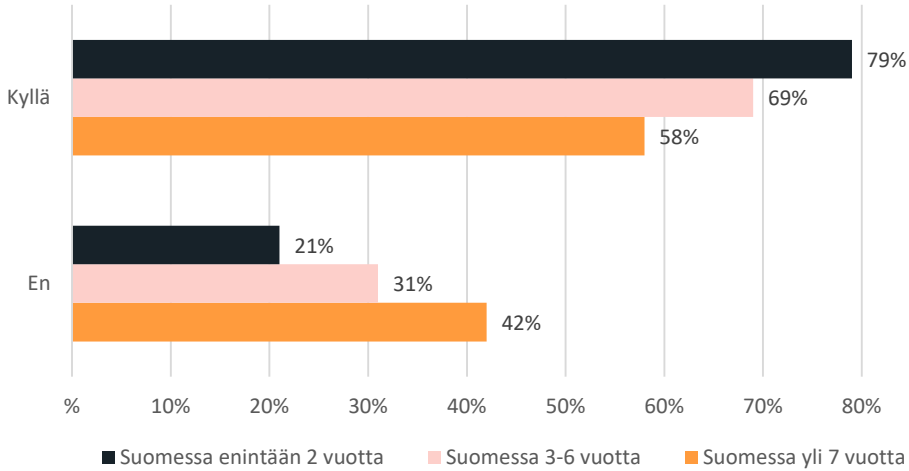
Ei olekaan ihme, että lähes puolet vastaajista (48 %) kokee, että heidän koulutuksensa on korkeampi kuin mitä työ vaatii. Korkeasti koulutetut maahanmuuttaneet ovat työelämässä voimavara, joka voi mennä monilla työpaikoilla jopa hukkaan.

Maahanmuuttaneille tuleekin luoda urakehityspolkuja yrityksiin, jotta sitoutuminen työnantajaan lisääntyy. Esihenkilöasemassa oli vastaajista vajaa kuudennes (13 %), mutta potentiaalia työpaikalla etenemiseen tällä joukolla on suuresti. Esihenkilövalmiudet eivät ole kiinni pelkästään kielitaidosta, ja monelta löytyy varmasti hyviä ihmissuhdetaitoja, joista on hyötyä.

Maahanmuuttajataustaisten urakehityksen ja uralla etenemisen mahdollistamiseksi pitääkin tehdä toimia. Korkeasti koulutettu potentiaali jää muutoin käyttämättä eikä ole ihme, että myös Suomessa pidempään olleilla on edelleen haaveita työskennellä muissa maissa kuin Suomessa, jos urakehitys täällä ei vastaa tavoitteita ja koulutustasoa, vaikka yleinen tyytyväisyys Suomeen on korkeaa (katso lisää kohdassa 3.2). Suomella ei ole varaa menettää työntekijöitä, jotka ovat jo kotoutuneet Suomeen, ja joiden kielitaitokin on vähitellen kehittynyt.

MIELENKIINTOISTA on kuitenkin huomata, että korkeasta koulutustasosta huolimatta vastaajilla on halua kouluttautua edelleen. Suomalaisen koulutuksen voidaan todeta olevan vastaajien keskuudessa arvostettua, ja voidaan arvella, että vastaajat kokevat, että toinen tutkinto voisi olla avain uralla etenemiseen matkalla koulutusta vastaavaan työhön.

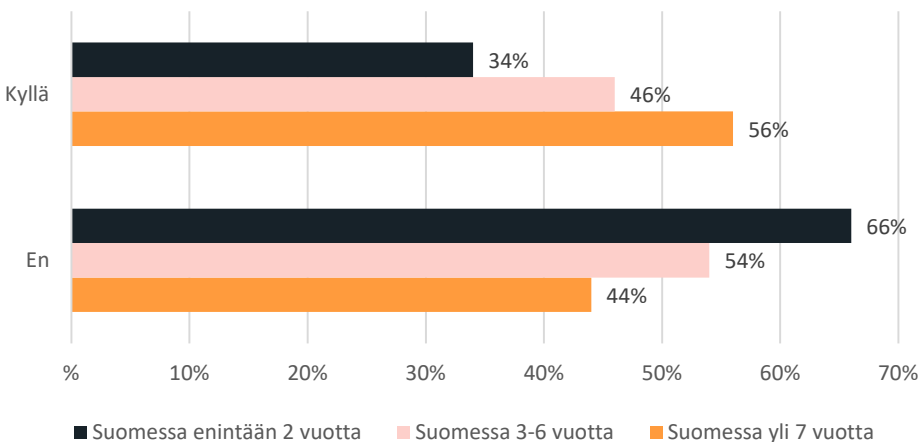
Haluaisitko opiskella jonkin tutkinnon Suomessa?



HALUA KOULUTTAUTUA lisää Suomessa kuitenkin on, ja mielenkiintoista oli, että myös ammatillisen tutkinnon suorittaneet (60 %) ja korkeakoulutetut (69 %) halusivat opiskella vielä jonkin tutkinnon. Kysimme avoimella kysymyksellä, minkä tutkinnon vastaajat haluaisivat suorittaa. Mainintoja saivat niin muut kuin PAMin alat (hoitoala, tekniset alat, rakennusala) kuin usealla vastaajalla myös palvelualojen tutkintonimikkeet (matkailuala, restonomi, merkonomi, merkonomi, kampaaja, tradenomi).

Moni kuitenkin kokee, että koulutusmahdollisuuksista on vaikea saada riittävästi tietoa ainakaan Suomessa oleskelun alkuvaiheessa. Mitä pidempään on ollut maassa, sitä tutummaksi suomalainen koulutusjärjestelmä ja sen antamat mahdollisuudet näyttävätkin tulevan.

Oletko saanut riittävästi tietoa eri koulutusmahdollisuuksista Suomessa?

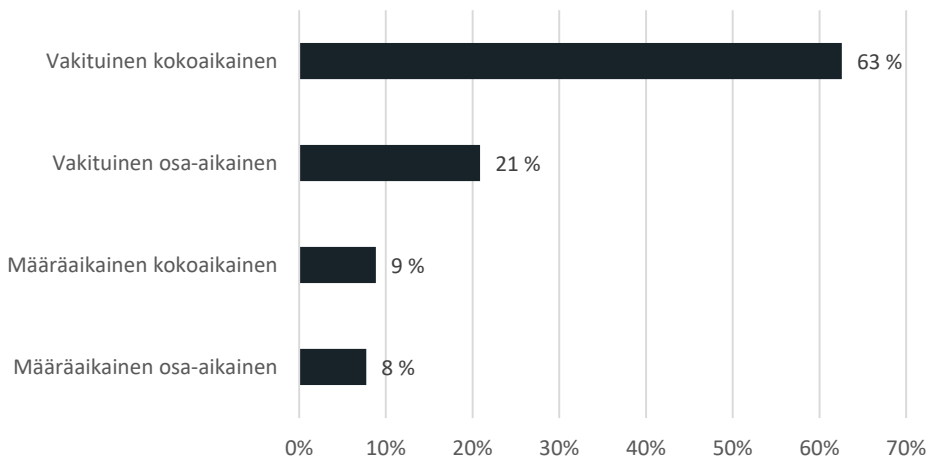


2.6 TYÖSUHTEIDEN KEHITYS JA PERHE

Osa-aikaista työtä tekevien osuus on hieman noussut vuoden 2018 selvityksestä.

TÄLLÄ KERTAA 29 prosenttia vastaajista ilmoitti olevansa osa-aikaisessa työsuhhteessa, kun edellisen selvityksen aikana osa-aikaisten osuus oli 27 prosenttia vastaajista. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2022 osa-aikatyötä teki 31 % palvelualojen työvoimasta (toimialaluokat 46, 47, 80, 81 ja I).

Vastaajien työsuhdemuodot



YLIVOIMAISESTI yleisin syy osa-aikaisuudelle ovat, ettei kokoaikaista työtä ole tarjottu (43 %) ja opiskelu (38 %). Enemmistö osa-aikaisista (77 %) haluaisi tehdä enemmän töitä kuin on tarjottu. Vuokratyössä on 16 prosenttia vastaajista.

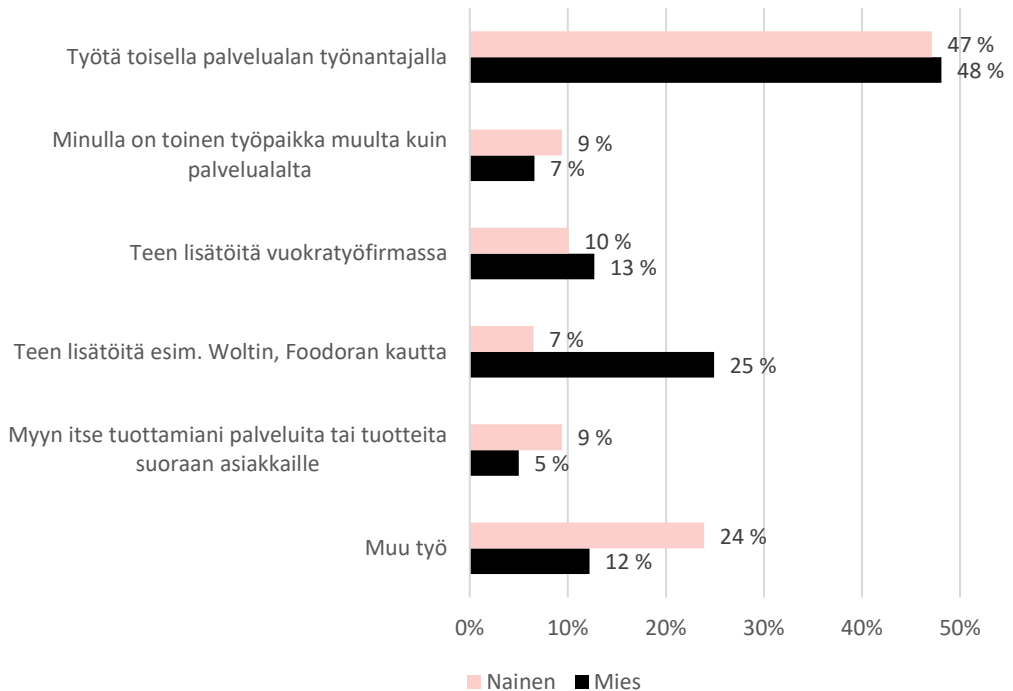
Suurin osa vastaajista (78 %) on tällä hetkellä työssäkäyviä. Työttömiä vastaajista on 9,3 prosenttia ja opiskelijoita 10,7 prosenttia. Vastaajista 1,9 prosenttia on tällä hetkellä muutoin työelämän ulkopuolella, esimerkiksi hoitovapaalla tai varusmiespalveluksessa. Kyselyyn vastanneista 83 prosentilla työsuhde on vakinainen, kun taas määräaikainen työsuhde on 17 prosentilla. Määräaikaiset työsuhhteet eivät ole vastaajien keskuudessa yleisempiä kuin palvelualoilla yleensä (15 %) (Tilastokeskus, työvoimatilasto).

MAAHANMUUTTAJILLE suunnatussa kyselyssä pistää silmään edelleen suuri vuokratyön osuus, joka on omiaan tuomaan epävarmuutta työsuhhteeseen ja toimeentuloon. Kyselyssä vastaajista 16 prosenttia ilmoitti olevansa vuokratyössä, kun edellisen selvityksen aikaan vuokratyötä kertoi tekevänsä noin 20 prosenttia vastaajista (Laakkonen 2018, 13), mutta tuolloin alustatyö (Wolt, Foodora) ei ollut vielä yleistynyt kuluttajien keskuudessa.

Palvelualoilla tyypillinen vuokratyöntekijöiden osuus on Tilastokeskuksen tietojen mukaan noin 4,5 prosenttia. Vuokratyöntekijöiden osuus on suurin majoitus- ja ravitsemisalalla, jossa se oli 6,5 prosenttia ja vähittäiskaupassa, jossa osuus oli 4,8 prosenttia vuonna 2022 (Tilastokeskus, työvoimatutkimus).

VASTAAJISTA 18 PROSENTTIA ilmoitti tekevänsä useampaa työtä. Suurin osa heistä teki päätyön lisäksi toista työtä toisella palvelualan työnantajalla (48 %). Vuokratyötä lisätyönä kertoi tekevänsä 11 prosenttia vastaajista. Lisätyötä alustan (esim. Wolt, Foodora) kautta ilmoitti tekevänsä lähes 17 prosenttia. Suurin osa näin vastanneista oli miehiä. Aiemmassa selvityksessä tätä ei ole kysytty ja onkin mielenkiintoista selvittää, miten alustatyön ilmiö kehittyy ja leviää vieraskielisessä jäsenistössämme, jossa osa-aikatyö on yleistä.

Minkälaista työtä teet päätyösi lisäksi?



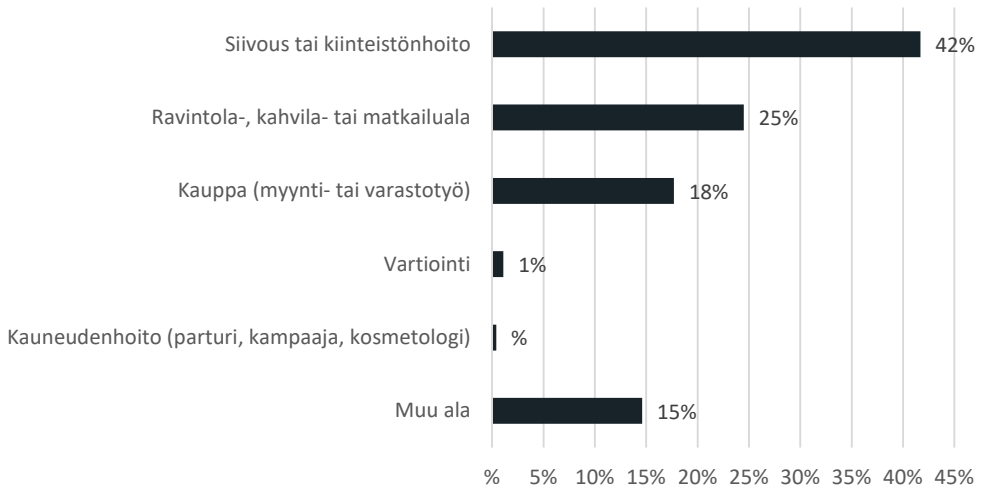
Arabian kielellä vastanneilla lisätyönteon tapoina korostuivat vuokratyö (31 %) ja Woltin tai Foodoran kautta tehty lisätyö (38 %). Viron kielellä vastanneilla korostui lisätyö toisella palvelualan työnantajalla (61 %).

Kyselyn vastaajista 36 prosenttia ilmoitti, että heidän kanssaan asuu alle 18-vuotiaita lapsia. Lapsiperheitä on erityisesti niillä maahanmuuttaneilla, jotka ovat asuneet Suomessa pisimpään. Suomessa 7–10 vuotta asuneista 24 prosentilla on lapsia, ja yli 10 vuotta Suomessa asuneista peräti 41 prosentilla on lapsia.

Suomeen työn perässä saapuvilta vaaditaan määrättyä tulotasoa ennen kuin he voivat tuoda perheenjäseniään Suomeen, ja tämä voi selittää vastausten eroja. Jos vastaaja on asunut yli 7 vuotta Suomessa, hänellä on yleensä ollut mahdollisuus hakea Suomen kansalaisuutta ja perustaa perhe tai tuoda perheenjäseniä Suomeen.

Perheellisillä vakituinen työsuhde (86 %) ja kokoaikainen työsuhde (75 %) olivat hieman yleisempiä kuin perheettömillä. Useamman työn tekeminen oli perheellisillä hieman harvinaisempaa, mutta ero ei ollut vastaajissa merkittävä.

Minkä alan työtä teet?

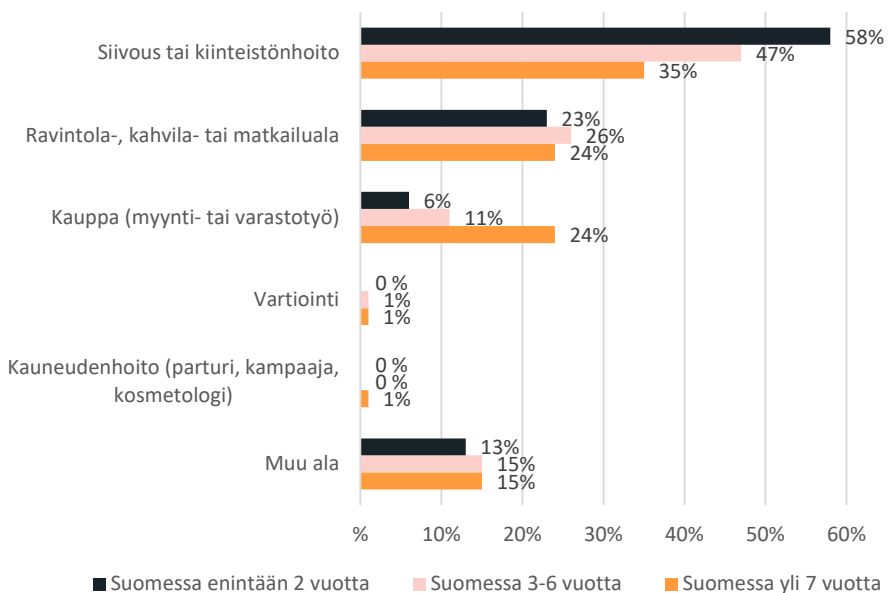


Ylivoimainen enemmistö vastaajista työskentelee siivousalalla tai kiinteistönhoidossa (42%). Toiseksi eniten työskennellään ravintola-, kahvila- tai matkailualalla (24%). Kaupan alalla työskentelevien osuus (18%) lähestyy ravintola-alan suosiota.

SUOMESSA ASUTUN AJAN PITUUS näkyy selkeästi vastaajien päätyön toimialoissa siten, että ne jotka ovat asuneet Suomessa yli 7 vuotta ovat yli kaksi kertaa todennäköisemmin kaupan alalla töissä kuin lyhyemmän aikaa Suomessa asuneet. Suomessa enintään kaksi vuotta olleilla korostuu sen sijaan siivous- ja kiinteistönhoitoalan työ. Tästä voidaan päätellä, että Suomeen saavutaan aluksi töihin siivous- ja kiinteistönhoidon alalle, josta siirrytään kaupan alalle. Työnantaja saattaa olla haluton kouluttamaan työntekijöitään, jos se johtaa työvoimapula-alalta poistumiseen.

Osaajien urakehitykseen yrityksissä kannattaa kuitenkin panostaa, ja kielitaidon kehittymistä on tärkeä tukea. Toimialoille sijoittumisessa voi vaikutustekijänä olla myös kaupan alalla korostuva asiakaspalvelu ja sen vaatima kielitaito, joka karttuu Suomessa asuttujen vuosien myötä.

Työskentelyala Suomessa asutun ajan mukaan



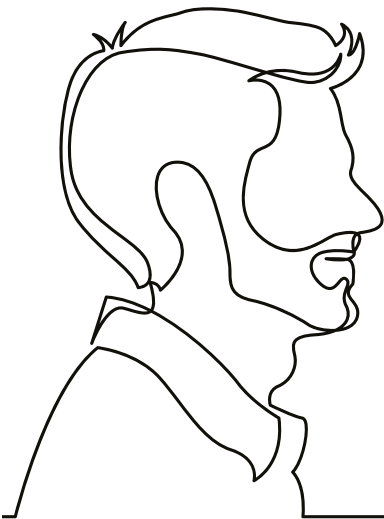
3. TYÖSKENTELY JA ASUMINEN SUOMESSA

3.1 TYÖYHTEISÖSSÄ VIIHTYMINEN JA SITOUTUMINEN

Työyhteisössä viihtymisen ja työyhteisöön kuulumisen kokemusten osalta tulokset ovat yleisesti ottaen hyviä.

KUITENKIN noin 23 prosenttia vastaajista kokee, että heitä on syrjitty työyhteisössä ja noin 12 prosenttia ilmoittaa, että heitä on kiusattu. Työyhteisöillä on selvästi parantamisen varaa näissä asioissa, vaikkei syrjintä ja kiusaaminen vastaajien enemmistöä koskeakaan. Tasa-arvo ja syrjimättömyys ovat arvoja, joita suomalaisessa työelämässä kuuluu vaalia. Työnantajan velvollisuus on puuttua työpaikkakiusaamiseen, ja näihin tilanteisiin pitäisi työpaikoilla olla prosessit selkeinä ja työntekijöiden tiedossa.

Jos maahanmuuttaneet joutuvat kokemaan syrjintää suomalaisessa työelämässä, on ymmärrettävää, että tyytymättömyys Suomeen lisääntyy ja poismuuttoaikeet yleistyvät. Avoimista vastauksista tulee ilmi myös useita esimerkkejä siitä, että vieraskielinen sukunimi on ollut työnhakutilanteissa esteenä työpaikan saamiseen tai haastatteluun pääsyyn.



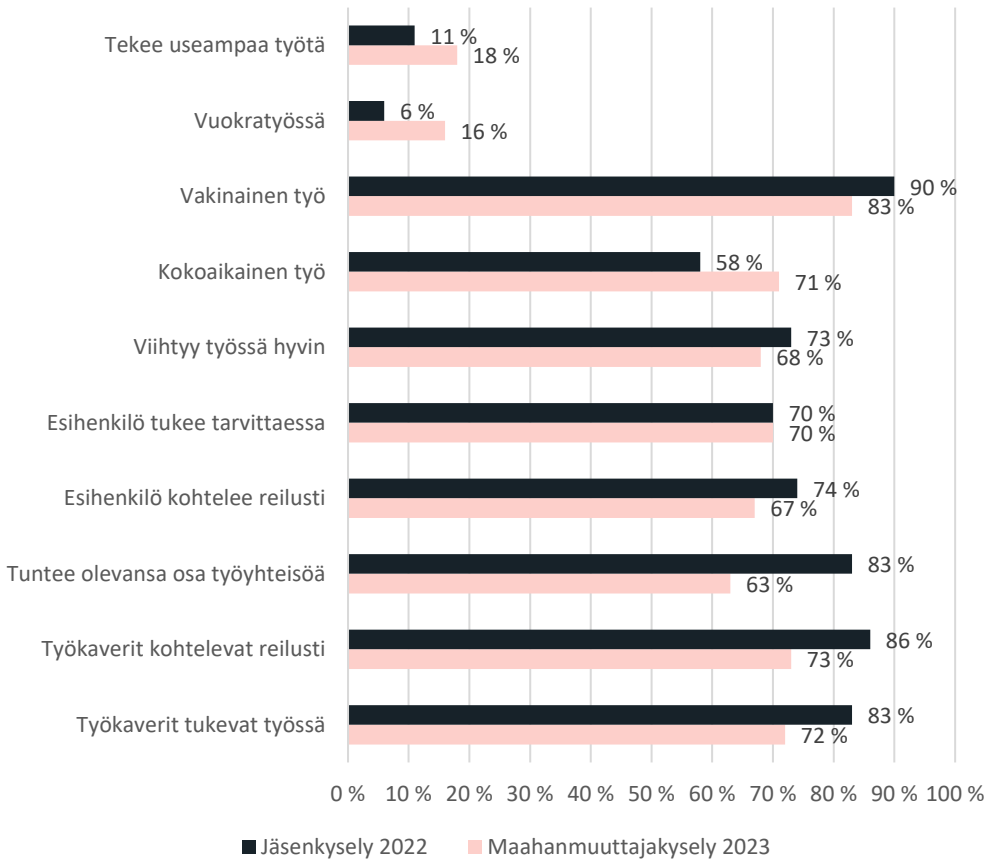
” Structural Racism when finding job is immense, all you need is to have foreign surname and that’s it you are not even invited for interview.

Mies, 1978

Suomessa yli 10 vuotta

KOKEMUKSET ESIHENKILÖTYÖSTÄ ovat enimmäkseen positiivisia. Suurinta osaa vastaajista esihenkilö tukee tarvittaessa ja kohtelee reilusti. Kun maahanmuuttajien vastauksia verrataan PAMin koko jäsenistölle suunnattuun vuoden 2022 jäsenkyselyyn, eroja kuitenkin löytyy. Maahanmuuttajaselvityksen vastaajilla kokemus esihenkilöiltä ja työkavereilta saadusta reilusta kohtelusta on harvinaisempi kuin jäsenkyselyn vastaajilla. Maahanmuuttaneiden vastauksissa korostuu myös se, että he eivät tunne olevansa osa työyhteisöä yhtä vahvasti kuin PAMin jäsenet yleensä ja harvemmat heistä kokevat saavansa työkavereilta tukea työssään.

Työssä viihdytään, mutta eroja PAMin koko jäsenistöön on



ONGELMATILANTEISSA työpaikan luottamusmies on hyvä apu. Maahanmuuttajakyselyn vastaajista kuitenkin vain 31 prosenttia vastaajista ilmoitti tietävänsä, kuka on työpaikan luottamusmies, ja huolestuttavasti 25 prosenttia ilmoitti, ettei tiedä onko työpaikalla luottamusmiestä.

Avoimista vastauksista paistaa se, etteivät vastaajat ole ihan varmoja, miten asioiden pitäisi toimia työpaikalla ja kuka heitä edustaa siellä.

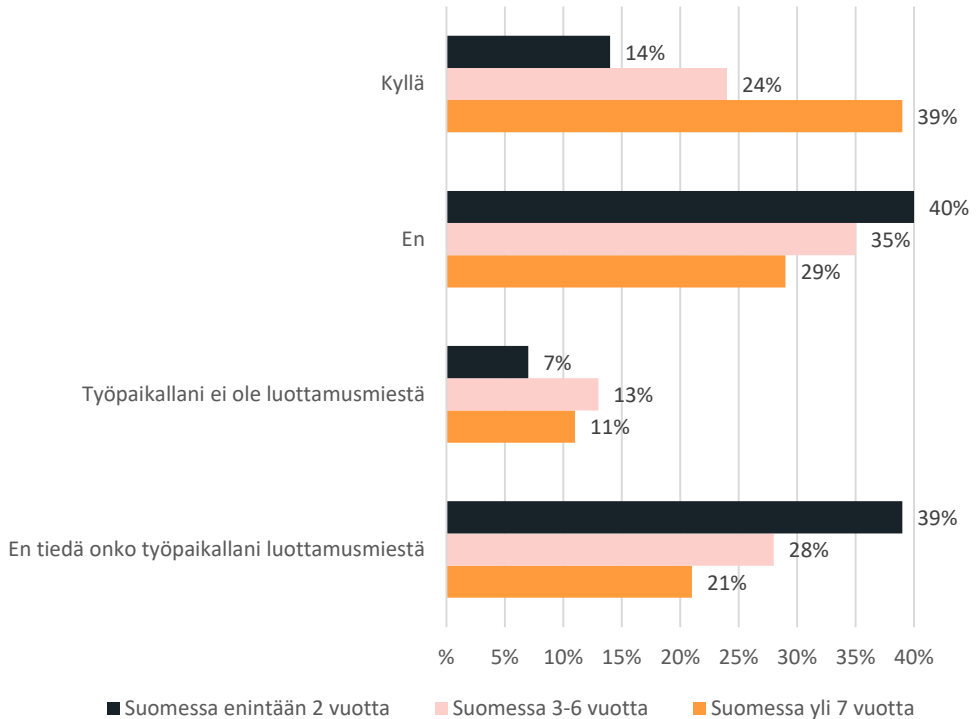
” We have a shop steward but I don't think we have a PAM representative.

Nainen, 1992
Suomessa 7-10 vuotta



TÄSSÄKIN on havaittavissa kuitenkin parannusta sen mukaan, mitä pidempään Suomessa on ollut ja suomalainen työelämä ja sen pelisäännöt ovat tulleet tutummaksi. Olisi kuitenkin tärkeää, että työpaikoilla luottamusmiehet tekevät itsensä tunnetuksi ja työnantaja antaa luottamusmiehelle mahdollisuuden tavata uudet työntekijät. Mitä paremmin työelämän pelisäännöt tunnetaan ja mitä aiemmin epäkohtiin voidaan puuttua, sen parempi.

Tiedätkö kuka on työpaikkasi luottamusmies?

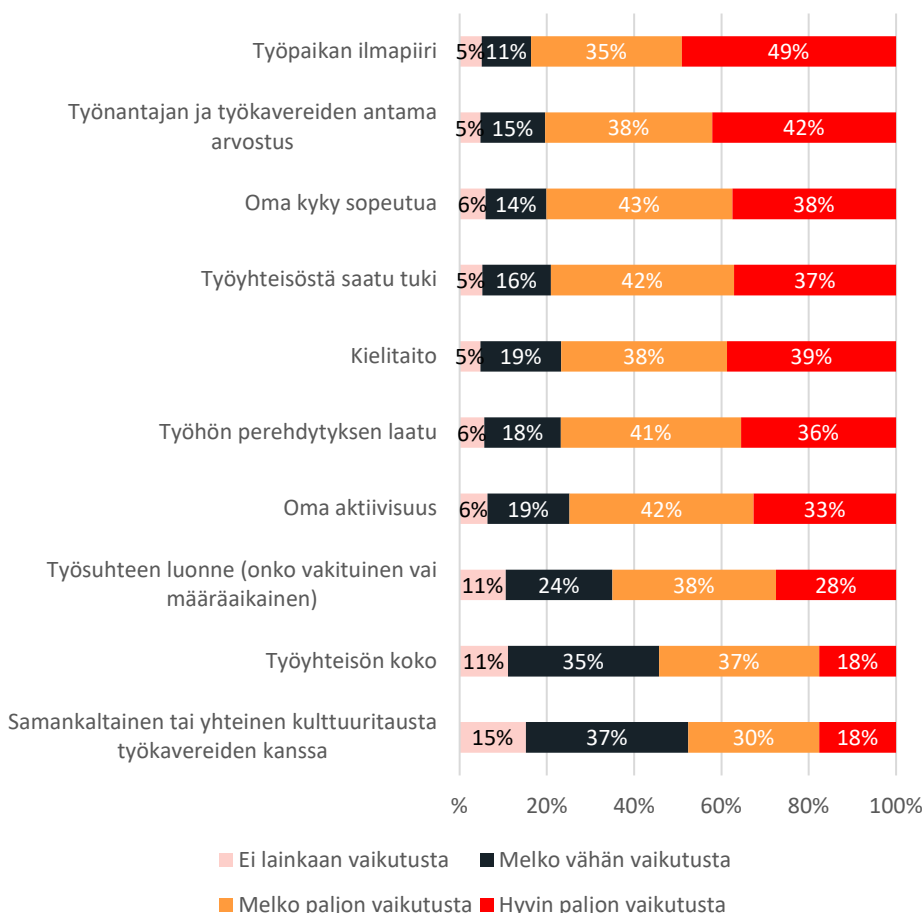


VASTAUKSISTA PAISTAA MYÖS, että maahanmuuttaneet ovat pohtineet, miten työntekijä voi itse parantaa omaa sopeutumistaan työyhteisöön. Kielitaidon (77 %) ja oman aktiivisuuden (75 %) vaikutuksen tunnistaa noin kolme neljäsosaa vastaajista. Yli 80 prosenttia vastaajista katsoo oman sopeutumiskyvyn vaikuttavan melko paljon tai hyvin paljon työyhteisöön sopeutumiseen. Vastaajilla onkin hyvin selkeästi tiedossa, että suomalaiseseen työyhteisöön sopeutumisen eteen pitää tehdä töitä. Samankaltaisella tai yhteisellä kulttuuritaustalla (48 %) tai työyhteisön koolla (54 %) ei vastaajien mielestä ollut yhtä suurta merkitystä sopeutumiseen.

Työhön perehdytyksen laatua pidetään kuitenkin tärkeänä. Vastaajista 77 prosenttia arvioi perehdytyksen laadun vaikuttavan vähintään melko paljon työyhteisöön sopeutumiseen.

Myös työpaikan yleinen ilmapiiri (84 %) ja työyhteisöstä saatu tuki (79 %) ja arvostus (80 %) ovat sopeutumisen kannalta tärkeitä.

Mitkä asiat mielestäsi vaikuttavat siihen, että ihmiset sopeutuvat työyhteisöönsä?



Työnantajan ja työyhteisön kannattaakin panostaa perehdytykseen ja työyhteisön tukeen, jotta sopeutuminen työyhteisöön on helpompaa. Perehdytys on tärkeä osa työhön orientoitumista, ja erityisesti jos kielitaidossa on vielä puutteita, perehdytykseen kannattaa panostaa enemmän aikaa. Ratkaisuna voisi olla pidempiaikaista tukea tarjoava mentorointi.

3.2 TYÖELÄMÄN HAASTEET JA TYYTYVÄISYYS SUOMEEN

Työelämän merkittävimpänä haasteena pidetään edelleen työpaikan löytämistä, ja kakkosena tulee tutusti kieli-
taidon puute.

KÄRKIOLI SAMA 2018 tehdyssä selvityksessä, joskin prosentteissa on nähtävissä hienoista laskua. Vuonna 2018 työpaikan löytämisellä oli hyvin paljon merkitystä 54 prosentin mielestä ja kielitaidolla 48 prosentin mielestä.

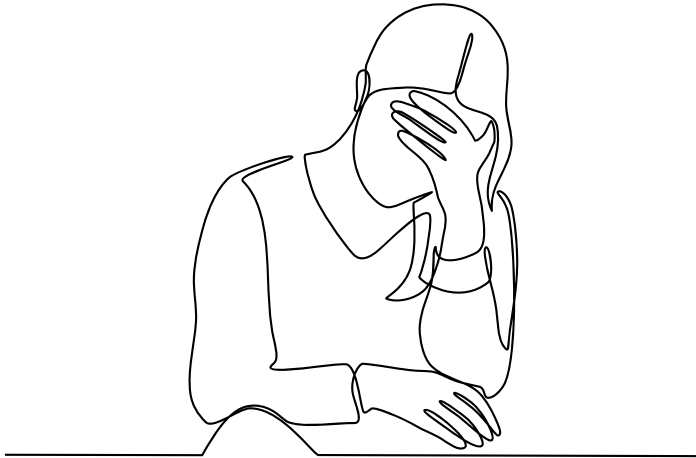
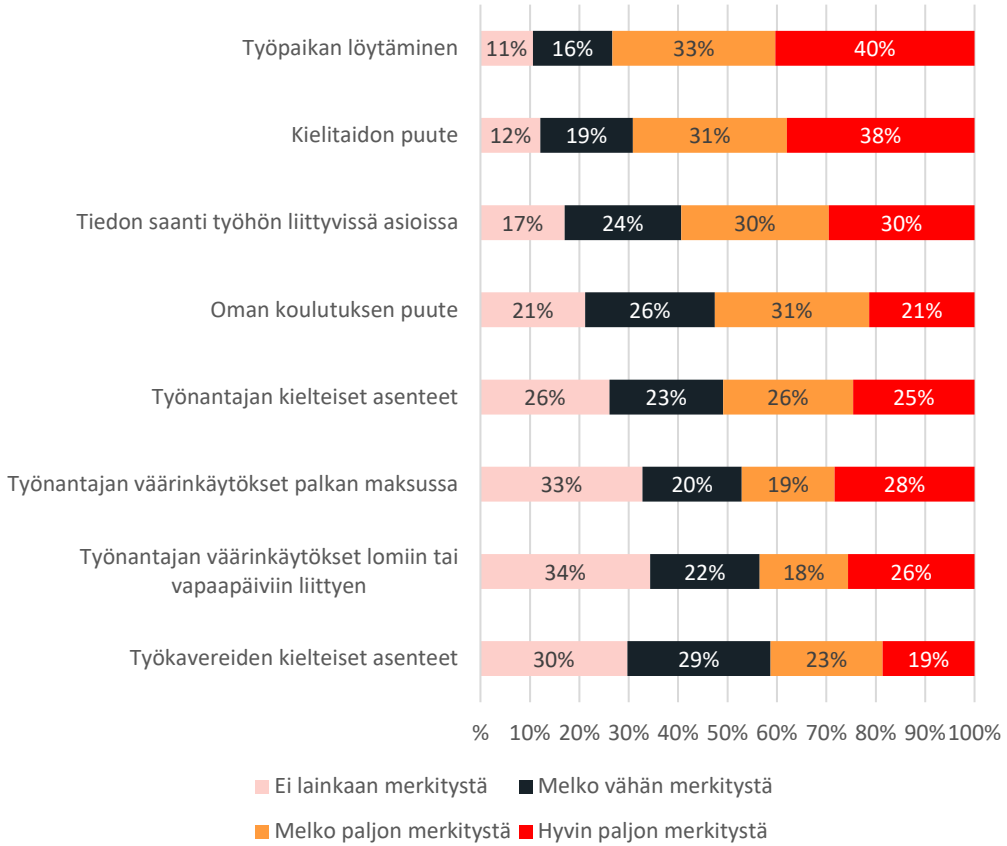


” I do enjoy my workplace,
but I feel like sometimes
a professional attitude is
left out by my boss and
my colleagues.
Mies, 2000
3-4 vuotta Suomessa

PARANNETTAVAA löytyy myös muissa työelämään liittyvissä asioissa. Tiedon saannin on kokenut vähintään melko paljon merkittäväksi ongelmaksi 60 prosenttia vastaajista. Työntekijän tulee saada työelämän pelisäännöistä oikeaa tietoa oikeaan aikaan, jotta hän voi tietää onko palkka maksettu oikein, jaetaanko työvuorot tasaisesti ja noudatetaanko työehtosopimusta.

Edellisen PAMin maahanmuuttajaselvityksen tuloksiin verrattaessa näyttää siltä, että työnantajien väärinkäytöksiä on nyt koettu vähemmän. Toimialojen välillä väärinkäytösten kohtaamisessa on eroja. Kaupan alalla työskentelevät pitävät väärinkäytösten merkitystä vähäisempänä, kuin siivouksen tai kiinteistönhoidon alalla tai matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluissa työskentelevät.

Kuinka merkittävinä olet kokenut seuraavat ongelmat Suomessa työskennellessäsi?

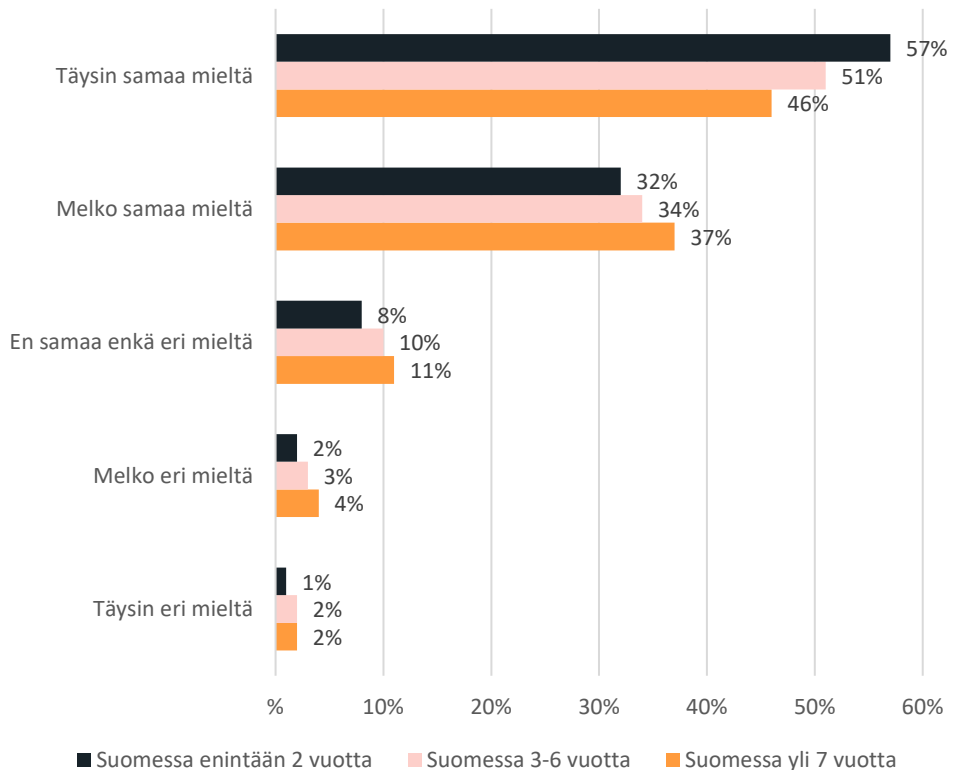


Tyytyväisyys suomeen

VASTAAJILTA KYSYTTIIN ensimmäistä kertaa tyytyväisyyttä Suomeen ja mahdollisia poismuuttoaikoita. Suurin osa vastaajista oli täysin tai melko täysin samaa mieltä väitteen kanssa, että Suomi on hyvä maa asua ja elää (85 %). Hieman vähemmän kannatusta sai väite ”Suomi on hyvä maa tehdä töitä”. Vähintään melko samaa mieltä tämän väitteen kanssa oli kuitenkin kolme neljäsosaa osaa vastaajista (76 %).

Jaottelemalla vastaukset Suomessa asutun ajan mukaan on nähtävissä, että tyytyväisyys Suomeen laskee mitä pidempään Suomessa on oltu. On hyvä huomioida, että kysely tehtiin keväällä 2023, jolloin eduskuntavaalit olivat vielä käymättä ja uutta hallitusta tai hallitusohjelmaa ei ollut vielä tiedossa. Olisivatko vastaajien huolet nousseet ja tyytyväisyys Suomeen laskenut, jos he olisivat nähneet tulevat leikkauslistat ja kiristykset etenkin maahanmuuton kohdalla? Tätä voimme vain arvella. Voisi olla järkevää tehdä kohderyhmälle suppeampi kysely vastaavilla kysymyksillä, kun uudet kiristykset astuvat voimaan. Etenkin, kun tästä löytyy vertailupohja vaaleja edeltävältä ajalta.

Suomi on hyvä maa asua ja elää



Yli 7 vuotta Suomessa asuneista täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli enää noin 45 prosenttia, kun kaikkien vastaajien osalta osuus oli 49 prosenttia. Arvioitaessa Suomea hyvänä työnteomaana täysin samaa mieltä oli 34 prosenttia yli 7 vuotta Suomessa asuneista ja kaikista vastaajista 37 %.



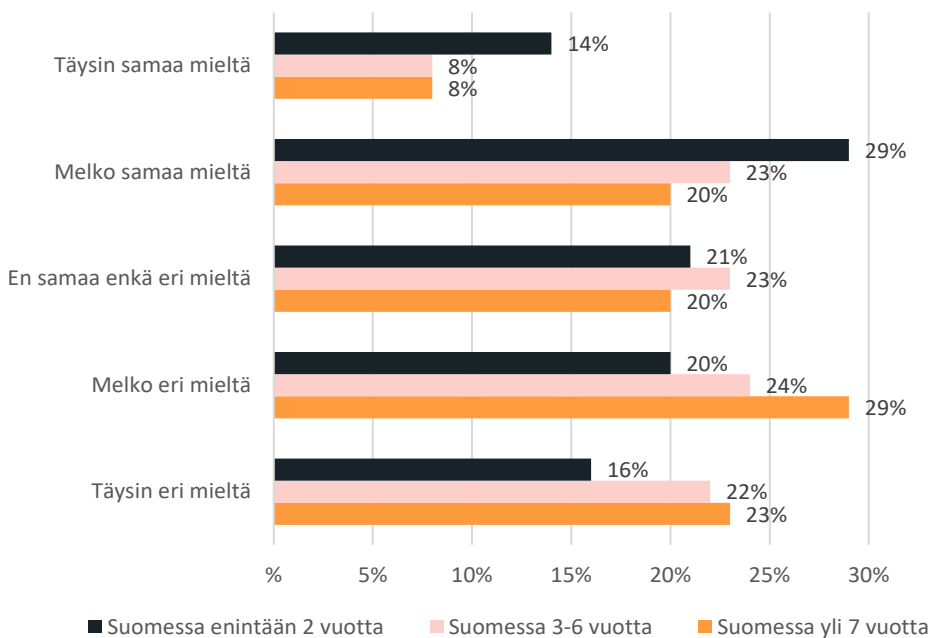
”

I like the fact I have my free time that I can enjoy by attending gigs and meeting friends, doing sports and enjoy life.

Mies, 1989

Suomessa yli 10 -vuotta, koulutusta vastaavassa työssä

Suomessa maksetaan riittävän hyvää palkkaa siitä työstä, jota minä teen



Tyytyväisyys Suomen ja palvelualojen palkkatasoon on kaikilla vastaajilla keskimäärin kohtalaista. Tyytyväisyys palkkatasoon kuitenkin laskee mitä pidempään Suomessa on oltu, ja ero on suurempi kuin aiemmissa kysymyksissä. Täysin tai melko samaa mieltä siitä, että Suomessa maksetaan riittävän hyvää palkkaa vastaajan tekemästä työstä, oli enää 28 prosenttia pisimpään Suomessa asuneista, kun osuus kaikilla vastaajilla oli 31 prosenttia. Myös erimielisyys tämän väitteen kanssa vahvistui mitä pidempään Suomessa oli asuttu.

Kyselyn päätelmät ja havainnot vihjaavat, että tyytymättömyys lisääntyy, jos ura ei etene kielitaitovaatimusten takia. Tällöin palkkataso noudattelee työehtosopimusten minimipalkkoja, jotka nousevat vain työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä.

Olisikin mielenkiintoista seuraavassa selvityksessä kysyä vastaajilta heidän palkkakehityksensä ja siitä, ovatko he neuvotelleet omasta palkastaan vai saavatko työehtosopimuksen mukaista palkkaa.

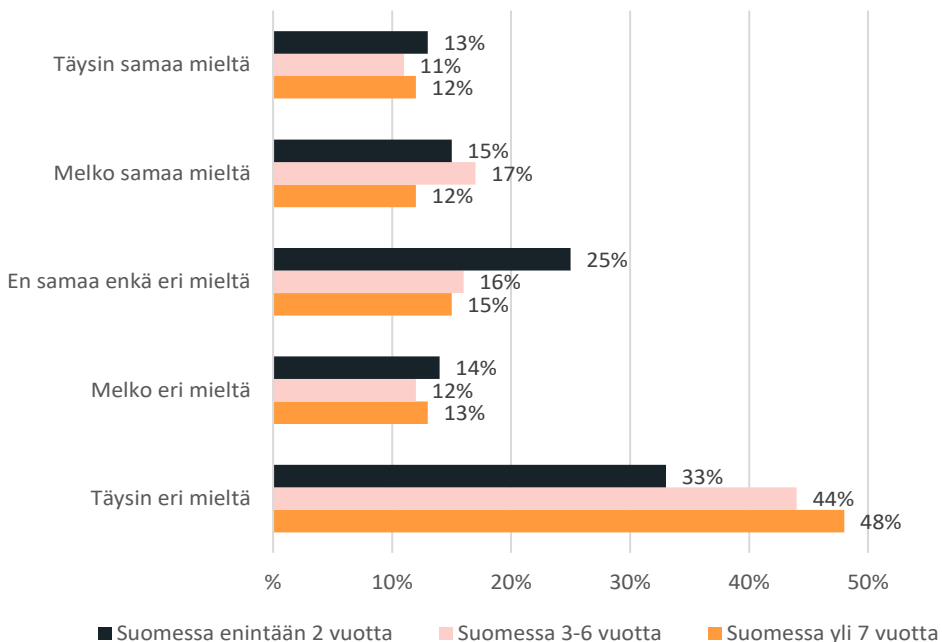
ETENKIN VIIME VUOSINA elämisen kustannukset ovat nousseet, mutta palkkataso ei ole noussut kustannusten tahdissa, mikä on omiaan lisäämään tyytymättömyyttä. Voidaan myös olettaa, että elämisen tyyli ja taso lähenevät kantasuomalaisia mitä pidempään Suomessa asutaan, ja tämä osaltaan kasvattaa elämisen kustannuksia ja tyytymättömyyttä palkkaan.

Työvoimapolusta kärsivillä yrityksillä, joilla muutoin menee taloudellisesti hyvin, olisikin mahdollisuus lisätä olemassa olevan työvoiman tyytyväisyyttä nostamalla palkkoja. Pidempään Suomessa olleet työskentelevät selvityksen mukaan todennäköisemmin kaupan alalla, jossa isoimmilla konserneilla varmasti olisi varaa palkkojen nostoon. Työehtosopimuksissa sovitaan kuitenkin vain minimitaso, jota enemmän saa maksaa – ja osaavasta, korkeasti koulutetusta ja sitoutuneesta työvoimasta kannattaakin maksaa.



” I work as a waitress in restaurant. I notice that the salary and wages are not correspond with the responsibilities and duties (for example less salary than other sectors such as kauppa). Nainen, 1997, Suomessa 7–10 vuotta (koulutus korkeampi kuin työ vaatii)

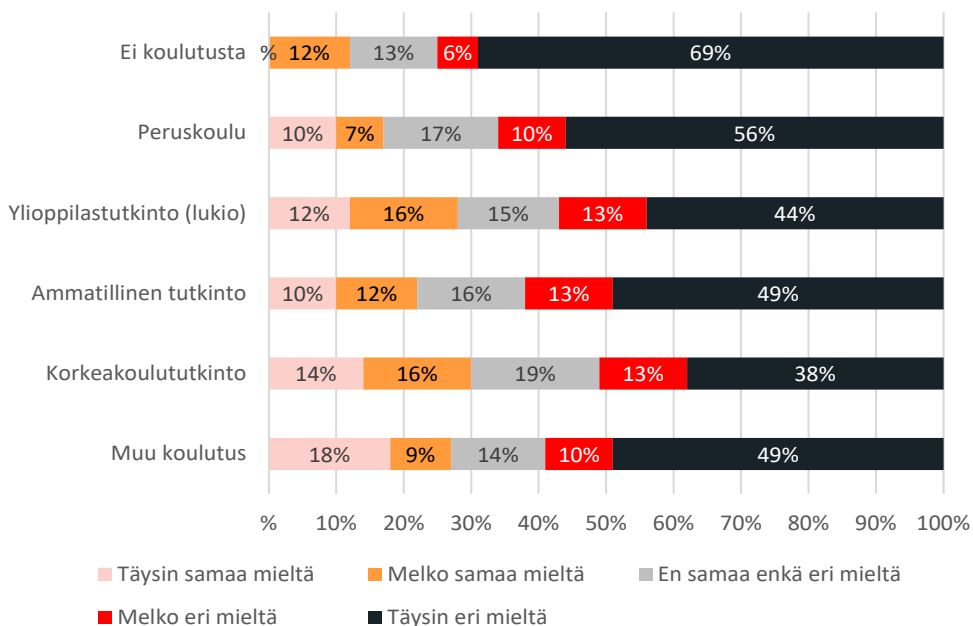
Olen harkinnut viimeisten 2 vuoden aikana, että hakisin töitä toisesta EU-maasta kuin Suomesta



KYSYIMME POISMUUTTOAIKEISTA työnhaun kärjellä sekä EU-maista että EU:n ulkopuolelta. Poismuuttoaikeiden osalta tuloksista löytyi yllätyksiä ja mielenkiintoisia avoimia vastauksia. Kuten olettaa saattaakin, vähiten poismuuttoaikeita oli perheellisillä pitkään Suomessa eläneillä, jotka olivatkin tyytyväisimpiä Suomeen hyvänä maana asua. Mitä pidempään maassa on asuttu, sitä vähemmän poismuuttoaikeita on, kun tänne on ehditty juurtua. Tyytymättömyys Suomeen onkin keskimäärin korkeimmillaan Suomessa 3–6 vuotta olleilla, joilla myös poismuuttoaikeita on eniten.

Kun tuloksia tarkastellaan koulutustason mukaisesti, niin korkeimmin koulutetuilla oli eniten aikeita hakea töitä muista EU-maista. Tämä saattaa kieliä siitä, ettei maahanmuuttaneille ole kovin helposti saatavilla urapolkuja.

Olen harkinnut viimeisten 2 vuoden aikana, että hakisin töitä toisesta EU-maasta kuin Suomesta



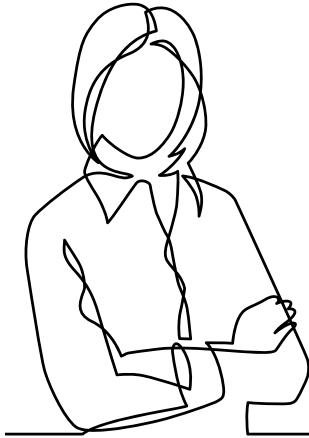
Vastaajilla oli enemmän haluja hakea töitä toisesta EU-maasta kuin EU:n ulkopuolelta. Neljäsosa (26 %) vastaajista oli vähintään melko samaa mieltä väitteen kanssa, että haluaisi hakea töitä toisesta EU-maasta. Vastaavasti EU:n ulkopuolelta työn hakemista ei ollut harkinnut yhtä moni (18 %).

Avoimissa vastauksissa kerrotuista kokemuksista näkyvät väärinymmärrykset ja tyytymättömyys huonoihin työnantajiin, Suomen sähän, nouseviin elinkustannuksiin ja esihenkilöihin. Kielitaidottomuus jättää jotkut ulkopuolelle. Toisaalta osa vastaajista kiittelee työkavereitaan ja suomalaista yhteiskuntaa vuolaasti.

Kielitaitovaatimukset mainitaan useassa avoimessa vastauksessa syyksi etsiä työtä muualta kuin Suomesta. Turhautuminen etenemisen esteisiin ja kielitaitovaatimuksiin näkyy niissä vahvasti.



Turhautuminen etenemisen esteisiin ja kielitaitovaatimuksiin korostuu vastauksissa.



” I think the work-life balance and employee-employer relationship in Finland, specifically Oulu where I live is fantastic. However, I have considered looking for work outside Finland because of the language requirements.

Nainen, 1997

Suomessa 1–2 vuotta

TYÖNANTAJAT, jotka kärsivät työvoimapulasta, ovatkin nyt tienristeyksessä. Jos osaavaa ja koulutettua työvoimaa halutaan paikkaamaan työvoimapulaa, voisi olla tarkan harkinnan paikka höllennetäänkö kielitaitovaatimuksia tai panostetaanko kielen opettamiseen työajalla. Englanninkieliset palvelualan työpaikkailmoitukset ovat harvinaisia, ellei kyse ole vuokratyöstä. Olisiko tarpeen miettiä työnhakukielen laajentamista ja kielitaitovaatimusten lieventämistä? Suomen kieltä kyllä opitaan työpaikalla, mutta rekrytointia helpottaa ja hakijoiden määrää lisää, jos työnantaja laajentaa työnhakukieleksi englannin työpaikoilla ja tehtävissä, joissa suomen kielen osaaminen ei ole välttämätöntä.

	Olen harkinnut viimeisten 2 vuoden aikana, että hakisin töitä toisesta EU-maasta kuin Suomesta	Olen harkinnut viimeisten 2 vuoden aikana, että hakisin töitä muualta kuin EU-maista
Suhde työyhteisöön kiinteä	20 %	14 %
Suhde työyhteisöön etäinen	32 %	22 %
Koettu johtaminen hyvää	20 %	14 %
Koettu johtaminen heikkoa	44 %	30 %

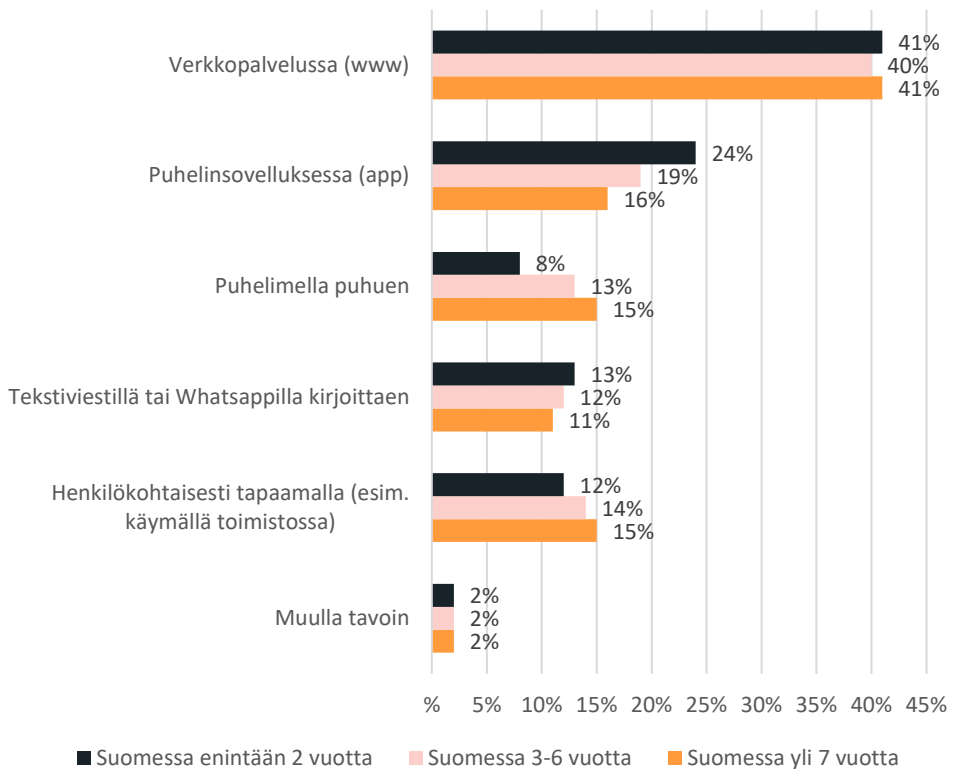
4. PALVELUT SUOMESSA JA DIGITAALISUUS

Selvityksessä kysyttiin myös ensimmäistä kertaa digitaalisten laitteiden käytöstä sekä mieluisimmasta tavasta asioida palveluissa.

KYSYMYKSESSÄ EIERITELTY oliko kyseessä liiton palvelut vai valtion tai kenties pankin. Kysymys oli aseteltu ”Millä tavoin hoidat mieluiten asioitasi?”, ja keskimäärin vastaajat valitsivat ylivoimaisesti suosituimmaksi tavaksi verkkopalvelun (41%). Toisena tuli jo huomattavasti pienemmällä kannatuksella puhelinsovellus (18%). Henkilökohtainen tapaaminen sai vastaajilta kolmanneksi eniten suosiota (13%). Vastauksissa ei ollut merkittävää eroa vastauskielillä jaoteltuna, verkkopalvelu oli suosituin kaikissa vastauskieliryhmissä.

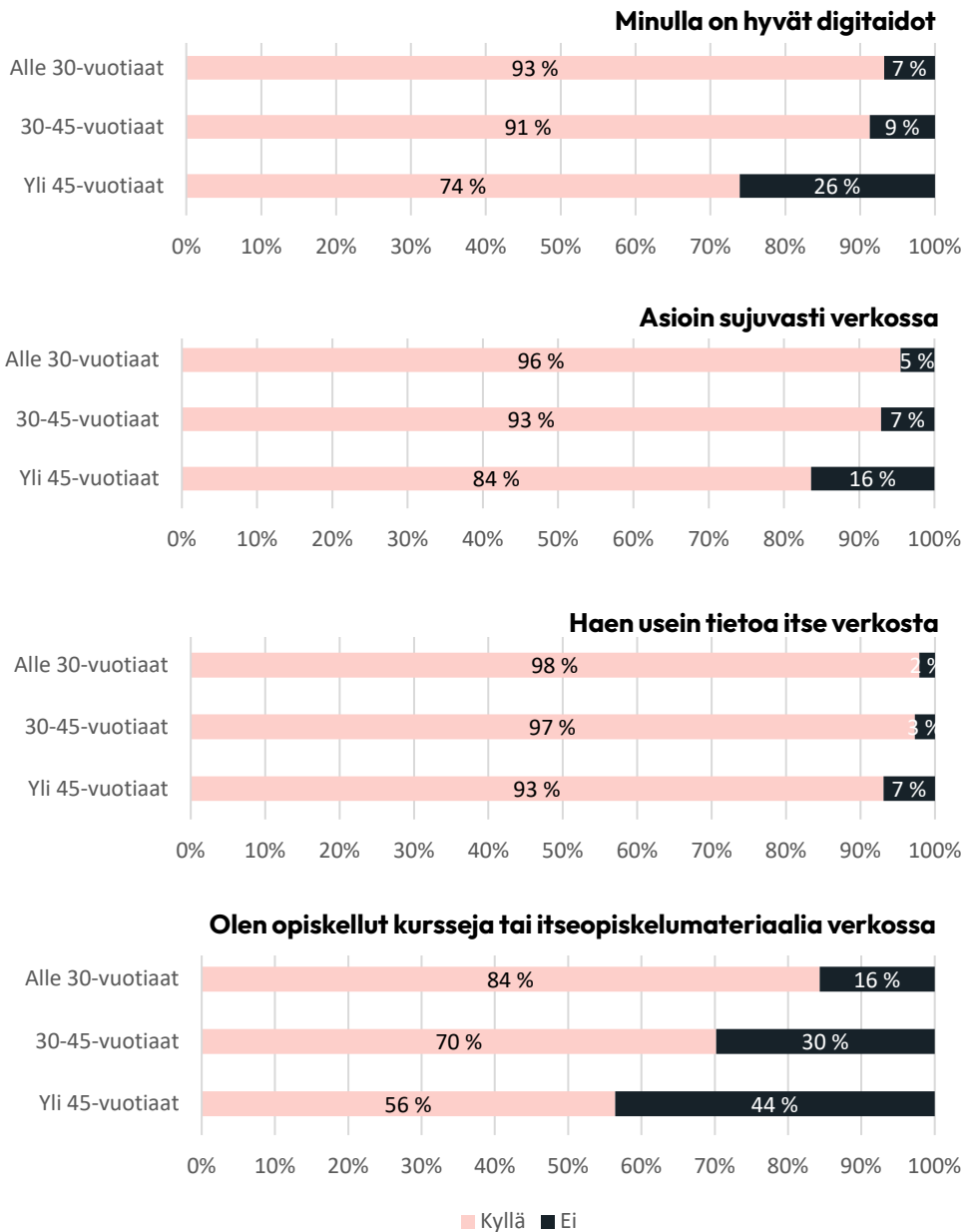
Suomessa oloajan kesto vaikutti haluun asioida puhelimesta puhumalla, joka oli kaikilla vastaajilla epäsuosituimpien tapojen joukossa. Yli 7 vuotta Suomessa asuneille puhelimitse asiointi on mieluisampaa kuin uudemmille tulokkaille kenties siksi, että heillä on jo varmuutta kielitaidon kanssa ja luottamusta siihen asiat tulevat ymmärretyksi oikein. Verkkopalveluasiointista jää useimmiten talteen viesti, johon voi tarvittaessa palata sekä käyttää kielenkääntöpalveluja tai kaveria apuna. Korkeasti koulutettuina vastaajilta varmasti löytyy tapoja ja luovuutta hoitaa omia asioitaan.

Millä tavoin hoidat mieluiten asioitasi?



DIGITAIIDOISTA puhutaan Suomessa tällä hetkellä paljon, ja vahvasti painotetaan niiden opiskelamista työelämässä, jotta työn muutos ei yllätä. Selvitystä suunniteltaessa PAMIakin kiinnosti tietää miten digitaalisuus ja digiosaaminen näkyvät maahanmuuttaneilla. Toki on hyvä muistaa, että kysely toteutettiin verkkopohjaisella kyselyllä, mikä on saattanut karkottaa niitä vastaajia, joilla digitaidot ovat hieman heikommat.

Luotto omaan digiosaamiseen oli vastaajilla suurta ja digitaalisuus on osa elämää. Enemmistö pitää digitaitojaan hyvinä (88 %). Lähes kaikki (97 %) hakevat tietoa itsenäisesti verkossa ja asioivat sujuvasti verkossa (91 %). Verkossa on myös opiskeltu kursseja tai itseopiskelumateriaaleja ahkerasti (69 %).



Tarkasteltaessa tuloksia ikäluokittain nähdään myös kantaväestöstä tuttu ilmiö: varmuus omista digitaidoista on heikompaa iäkkäämmällä vastaajajoukolla. Myös itseopiskelu verkossa on huomattavasti harvinaisempaa (56 %) yli 45-vuotiailla vastaajilla, kun taas alle 30-vuotiailla vastaajilla se on hyvin yleistä (84 %).

5. YHTEENVETO

Suurin osa kyselyyn vastanneista on työssäkäyviä, ja opiskelijoistakin moni tekee opiskelun ohella töitä. Valtaosa kyselyyn vastanneista on ollut Suomessa jo pidempään.

LYHYEMMÄN AJAN Suomessa asuneilla korostuvat ensisijaisina Suomeen saapumisen syinä työ ja opiskelu. Siivous- ja kiinteistöala korostuu edelleen yleisimpänä työntekokalana, vaikka kaupan alan osuus on nousussa.

Maahanmuuttaneissa on suhteessa suurempi osuus vuokratyöntekijöitä verrattuna kantaväestöön. Myös alustatyö nousee kyselyssä esiin lisäansioiden lähteenä etenkin miesvastaajilla.

VASTAAJAT ovat erittäin korkeasti koulutettuja, ja koulutustaso on noussut edellisen selvityksen ajalta. Vaikka tutkinto olisi suoritettu Suomessa, haluja kouluttautua lisää löytyy. Suomen kielen osaaminen on vastaajilla enimmäkseen tyydyttävällä tasolla ja suomen kielen opiskelu pitkälti maahanmuuttaneen omalla vastuulla. Kielitaito kuitenkin karttuu Suomessa oloajan myötä. Digitaaliansa vastaajat arvioivat pääosin hyväksi, ja asioita hoidetaan sujuvasti verkossa.

MAAHANMUUTTANEIDEN jäsenten tyytyväisyys Suomeen ja omaan työyhteisöön on kohtuullisen hyvällä tasolla, vaikka kehitystarpeita edelleen on. Vertailtaessa koko jäsenkuntaan maahanmuuttaneet tuntevat harvemmin olevansa osa työyhteisöä ja luottamusmies on työpaikalla useimmalle tuntematon.

Maahanmuuttaneiden ajatuksissa oma aktiivisuus nousee tärkeimmäksi työyhteisöön sopeutumista edistäväksi tekijäksi perehdytyksen sekä työyhteisöstä saadun tuen ja arvostuksen lisäksi.

TYTYTYVÄISYYS Suomen ja palvelualojen palkkatasoon on kaikilla vastaajilla keskimäärin kohtuullista. Kriittisimmin suhtautuvat korkeasti koulutetut ja pidempään Suomessa olleet.

Eniten haluja hakea töitä muista EU-maista on korkeasti koulutetuilla, joiden avoimissa vastauksissa korostui turhautuminen etenkin urakehityksen puutteeseen. Lisäksi mitä etäisempi suhde vastaajalla oli omaan työyhteisöönsä, sitä suuremmalla todennäköisyydellä hän oli harkinnut hakevansa töitä muualta. Sama ilmiö esiintyi vahvempana vastaajilla, jotka olivat kokeneet johtamisen heikoksi.



6. TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

Kuten arvata saattaa, selvityksen löydökset johtavat osin samankaltaisiin toimenpide-ehdotuksiin kuin edellisellä kertaa. Suomalainen työelämä maahanmuuttaneiden silmin ei ole muuttunut viidessä vuodessa siinä määrin parempaan suuntaan, että aiempia huomioita ja toimenpiteitä voisi kuitata tehdyiksi.

EPÄTYYPILLISTEN TYÖSUHTEIDEN yleisyys on edelleen ongelma, joka tuo maahanmuuttaneille epävarmuutta ja heikentää heidän neuvotteluasemaansa työpaikoilla. Uudessa hallitusohjelmassa halutaan kaikki työlliset kokoaikatyöhön ja epätyypillisistä työsuhteista rankaistaan. Kyselyn vastauksista näkee, että kokoaikatyötä ei ole kaikille halukkaille tarjolla. Onko hallituksen suunnitelmat kenellekään realistisia, jos jo nyt vastanneista suurin osa osa-aikaisesti työskentelevistä haluaisi kokoaikatyötä, mutta sitä ei ole ollut saatavilla?

LUOTTAMUSMIES on työpaikalla avainhenkilö, joka kaikkien työntekijöiden tulisi tuntea. Työelämän pelisääntöjen olisi hyvä kuulua perehdytykseen työpaikoilla ja jo aiemmin. Ongelmat palkanmaksussa ja pitkään jatkuvat kokemukset väärinkäytöksistä ovat omiaan aiheuttamaan tyytymättömyyttä työsuhteeseen, työyhteisöön ja Suomeen, ja heikentämään pitovoimaa.

Onkin syytä panostaa siihen, miten saadaan yhä useammat liiton ulkopuolella olevat maahanmuuttaneet jäseniksi ja työsuhdeturvan, oikeudellisen avun ja neuvonnan piiriin.

JOS SIDE TYÖYHTEISÖÖN jää etäiseksi, on vaarana, että jo kotoutumisen ja kielenopiskelun alkuun päässyt siirtykin etsimään töitä muista maista. Jos työyhteisö ei voi tarjota mukaan ottaa yhteisöä, sen voi tarjota vaikkapa ammattiliitto. Ammattiliiton jäsenyyttä pitovoimatekijänä ei usein mainita, mutta ammattiliittotoiminnassa on paljon sellaista, mikä voi vaikuttaa henkilön tyytyväisyyteen Suomeen. Oman yhteisön voi löytää koulutustoimintaa, tapahtumia ja yhteisiä tavoitteita tarjoavasta ammattiliitosta. Osa kantasuomalaisista aktiiveista kuvaakin osuvasti PAMia ”PAM-perheeksi”, jossa yhteinen suunta ja tavoite on selkeä, ja tukea saa vertaisiltaan.

Ammattiliittojen kannattaakin panostaa tähän kasvavaan kohderyhmään ja perustaa maahanmuuttaneille vertaisverkostoja, joista Suomeen saapuneet saavat tukea toisiltaan.



” PAM is the first organization or union I’ve ever join and when I’ve attended some activities of PAM, I am so amazed an feeling accepted with other people with different nationalities, I saw equalities as an individual.

Nainen, 1989

alle vuoden Suomessa

ON HYVÄ HUOMATA, että hyvä esihenkilö voi vaikuttaa työntekijän yleiseen tyytyväisyyteen. Työnantajien kannattaakin panostaa esihenkilöiden vuorovaikutuskykyyn niiden kanssa, joiden äidinkieli ei ole suomi.

Myös perehdytykseen tarvitaan lisäpanostusta. Työnantajien tulisi harkita pidempää perehdytysprosessia tai mentorointia, jolla saadaan maahanmuuttanut paremmin osaksi työyhteisöä. Näin vältetään myös turhilta työsuhteiden koeaikapuruilta.

Esihenkilöitä, työpaikkaohjaajia ja luottamushenkilöitä kannattaakin kouluttaa kohtaamisen taitoihin sekä vuorovaikutuksen keinoihin, joissa käytetään kielen lisäksi vahvasti visuaalista viestintää.

TYÖNANTAJIEN tulisi myös tarjota kielikoulutusta työajalla sekä luoda mahdollisia urapolkuja maahanmuuttaneille. Kyselyn vastaajissa on edelleen niukasti esihenkilöitä, vaikka koulutustuesta voisi toisin päätellä. Työnantaja, joka panostaa työntekijöiden osaamiseen, saa varmasti sitoutuneempaa työvoimaa, ja työnantajan kannalta riski alanvaihtoon pienenee, jos urakehitys yrityksen sisällä on mahdollista.

MAAHANMUUTTANEET edelleen hyötyisivät suuresti anonymististä rekrytointiprosessista. Tämä on otettu käyttöön osassa työpaikkoja, mutta se ei ole vielä kukaan yleistä. PAM tukee työttömiä ja urakehitystä toivovia jäseniään tarjoamalla yhteistyökumppani Coollan tuottamia urapalveluja. Maahanmuuttaneet jäsenet ovat enenevässä määrin löytäneet urapalvelut. Tässä on iso joukko, jolla on haaveita kehittyä ja edetä työelämässä ja uralla.

LIITON TARJOAMIEN PALVELUIDEN kehittäminen jatkuu. Toivottavasti tästä selvityksestä nousee myös työnantajille ajatuksia maahanmuuttaneiden työelämän parantamiseksi, sillä oikeastaan parannukset tulevat kaikille. Kun vahvistetaan heikoimmassa asemassa olevien työsuhteita ja vaikutusmahdollisuuksia työpaikalla, panostetaan urakehitykseen yrityksissä sekä kielitaitoon ja työyhteisöön, siinä voittavat niin koko työyhteisö kuin se palvelualoille tärkein, eli asiakas.

LÄHTEET

PAM maahanmuuttajaselvitys 2018 (Laakkonen)

<https://www.pam.fi/yhteiskunnassa/pam-ottaa-selvaa/maahanmuuttajaselvitys/>

Tilastokeskus, työvoimatilasto

Palvelualojen ammattiliitto PAM: Jäsentutkimus 2022

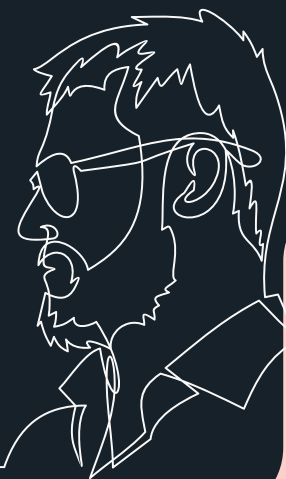
<https://www.pam.fi/studies/pamin-jasenkysely-2022/>

E2 tutkimus - Ulkomaalaiset osaajat Suomessa: työelämä, arki ja osallisuus -julkaisu

<https://www.e2.fi/hankkeet-ja-julkaisut/julkaisut/uusi-tutkimus-ulkomaalaiset-tyontekijat-kiittelevat-suomalaista-tyoelamaa-uran-alku-on-kuitenkin-monille-vaikea.html>

“Suomessa on hyvä tehdä töitä ja melkein turvallista. Liitto kuten PAM tekee työelämän vielä turvallisemmaksi ...kiitos siitä.”

Mies, 1965
yli 10-vuotta Suomessa



**Palvelualojen
ammattiliitto**
Servicefacket