

PAKOLAISET JA TURVAPAIKANHAKIJAT TYÖELÄMÄSSÄ

TIETOPAKETTI REKRYTOINNISTA, JOHTAMISESTA, MARKKINOINNISTA JA
YRITYSVASTUUSTA VASTAAVIEN KÄYTTÖÖN

FIBS
Parempaa liiketoimintaa

**Pakolaisten
Suomen
Pakolaissapu**

Maailmassa on tällä hetkellä ennätysmäärä pakolaisia: yli 65 miljoonaa ihmistä on joutunut jättämään kotinsa. Heistä 0,03 prosenttia on Suomessa. Syitä pakolaisuuteen on monia, mutta lähes kaikki pakolaiset tarvitsevat tukea ja apua sopeutuakseen uuteen yhteiskuntaan. Monelle se tie alkaa työstä ja työllisyydestä. Toimeentulon lisäksi työ tarjoaa mahdollisuuden luoda sosiaalisia kontakteja uudessa maassa ja käyttää osaamistaan. Yrityksille pakolaisten palkkaaminen on mahdollisuus hyödyntää ainutlaatuista osaamista, kokemuksia ja taitoja.

Tästä Suomen Pakolaisavun ja FIBSin kokoamasta tietopaketista löydät taustatietoa niin pakolaisista kuin heidän palkkaamiseensa liittyvistä mahdollisuuksista ja haasteista:

- Kuka on pakolainen, turvapaikanhakija ja paperiton – mitä termit käytännössä tarkoittavat?
- Miksi muut yritykset ovat palkanneet pakolaisia, ja miksi minun yritykseni kannattaisi kiinnostua?
- Mitä keskeistä lainsäädäntöä ja säädöksiä maahan muuttaneiden työelämään liittyy?
- Paljonko ulkomailta on muuttanut ihmisiä Suomeen, ja kuinka he ovat löytäneet töitä?
- Millaisia haasteita pakolaiset ja turvapaikanhakijat kohtaavat Suomen arjessa ja työelämässä?
- Millaista tukea ja työkaluja työnantajalle löytyy, jos haluaa palkata esimerkiksi turvapaikan saaneen?
- Kiinnostavia esimerkkejä – mihin tehtäviin muut suomalaisyritykset ovat palkanneet maahan muuttaneita?
- Mistä voisin lukea lisää pakolaisuudesta ja maahanmuuttajista työelämässä?

Tietopaketti on suunnattu kaikille yrityksille, jotka haluavat kehittää entistä kannattavampaa, kestävämpää ja vastuullisempaa liiketoimintaa.

Tietopaketti on tuotettu ulkoministeriön tuella.

**TUETTU ULKOMINISTERIÖN
KEHITYSYHTEISTYÖVAROIN**

Keskeiset käsitteet

Pakolainen

Pakolainen on henkilö, jolla on [YK:n pakolaisasiain päävaltuutetun \(UNHCR\)](#) myöntämä pakolaisen asema ja joka on paennut saamaan suojelua oman kotimaansa ulkopuolelle. Hänellä on perusteltua aihetta pelätä joutuvansa vainotuksi kotimaassaan rodun, uskonnon, kansallisuuden, tiettyyn yhteiskuntaluokkaan kuulumisen tai poliittisen mielipiteen johdosta ja on sen vuoksi kykenemätön tai sellaisen pelon johdosta haluton turvautumaan kotimaansa suojaan. Pakolainen voi olla myös henkilö, joka olematta minkään maan kansalainen oleskelee entisen pysyvän asuinmaansa ulkopuolella ja edellä mainittujen seikkojen tähden on kykenemätön tai edellä mainittuihin perusteluihin perustuvan pelon vuoksi haluton palaamaan asuinmaahansa. Pakolaisen määritelmä ja oikeudet [määritellään YK:n Geneven pakolaissopimuksessa](#).

Kiintiöpakolainen

[Kiintiöpakolainen](#) on henkilö, jolla on YK:n pakolaisasiain päävaltuutetun (UNHCR) myöntämä pakolaisen asema ja joka saapuu maahan vastaanottajavaltion määrittelemän pakolaiskiintiön puitteissa. Eduskunta määrittää Suomessa pakolaiskiintiön vuosittain. Vuodesta 2001 alkaen Suomeen otettavien kiintiöpakolaisten määrä on ollut 750 henkilöä vuodessa. Vuosina 2014 ja 2015 pakolaiskiintiötä nostettiin Syyrian sodan vuoksi 1050 henkilöön. Kiintiöpakolaiset tulevat Suomeen usein pakolaisleireiltä, mutta yhä useammin myös kaupungeista. Suomen viime vuosina ottamat kiintiöpakolaiset ovat olleet pääasiassa syyrialaisia, kongolaisia, afganistanilaisia ja sudanilaisia. Kiintiöpakolaiset sijoittuvat Suomeen asumaan saamiensa kuntapaikkojen mukaan.

Turvapaikanhakija

Turvapaikanhakija on henkilö, joka hakee turvaa vieraasta valtiosta. Turvapaikan hakeminen on ihmisoikeus. Suomessa Maahanmuuttovirasto (Migri) tekee turvapaikanhakijoiden kohdalla päätöksen [suojelun](#) myöntämisestä [turvapaikkahakemuksen käsittelyn](#) yhteydessä. Osalle turvapaikanhakijoista myönnetään YK:n pakolaissopimuksen mukainen pakolaisasema, joka perustuu henkilökohtaiseen vainoon. Sen lisäksi turvapaikanhakija voi saada oleskeluluvan toissijaisen suojelutarpeen perusteella (esim. epäinhimillisen kohtelun uhka kotimaassa).

Paperiton

Paperiton on henkilö, joka elää Suomessa vailla laillista oleskeluoikeutta. Paperittoman oleskelu ei ole virallisesti viranomaisten tiedossa tai sallimaa. Paperittomaan maassa oleskeluun voi päätyä esimerkiksi sen jälkeen, kun on saanut kielteisen turvapaikka- tai oleskelulupapäätöksen, viisumi tai oleskelulupa on umpeutunut tai henkilö ei ole hakenut lainkaan oleskelulupaa. Pelkkä passin tai muun henkilöllisyystodistuksen puuttuminen ei tee ihmisestä paperitonta. Turvapaikanhakijat eivät ole paperittomia, sillä heillä on lupa oleskella maassa. Paperittomat ovat pitkälti yhteiskunnan peruspalvelujen ulkopuolella.

Maahanmuuttaja

Maahanmuuttajalla tarkoitetaan Suomeen muuttanutta henkilöä, jonka tarkoituksena on asua maassa pidempi aika, yleensä vähintään vuosi. Maahanmuuttajia ovat siis kaikkien maiden kansalaiset, jotka muuttavat Suomeen. Eniten maahanmuuttajia Suomessa on Virosta, Venäjältä ja Ruotsista.

Suomen Pakolaisavun sivuilta löytyy lisää [sanastoja](#) aiheeseen liittyen.

Miksi palkkaisimme pakolaisen tai turvapaikanhakijan?

On useita syitä, miksi yritykset ovat halunneet työllistää pakolaisia ja turvapaikanhakijoita

[Eurooppalaisyrityksille tehdyssä kyselyssä](#) nousivat esille sekä liiketoimintaan että yritysten yhteiskunnalliseen vastuuseen liittyvät tekijät. Taustalla voi esimerkiksi olla halu löytää lisää työntekijöitä, jonkin erityisalan osaajia, nuoria lahjakkuuksia tai muita kuin eurooppalaisia kieliä puhuvia henkilöitä. Lisäksi monikulttuurinen työyhteisö nähdään yleensäkin mahdollisuutena lisätä yrityksen tuottavuutta. Toisaalta pakolaisten tukeminen on yksi hyvä tapa luoda myönteistä mielikuvaa yrityksestä, esiintyä kannustavana esimerkkinä tai luoda kontakteja uusiin tahoihin, joista yritys on kiinnostunut, kuten järjestöihin.

Työ on avain kotoutumiseen – pakolaiset ovat motivoituneita työntekijöitä

Samassa selvityksessä muistutetaan, että pakolaiset ovat yleensä hyvin motivoituneita etsimään ja tekemään töitä. Työllä on keskeinen rooli maahan tulleen kotoutumisessa: työpaikalla voi oppia kieltä, hankkia itselleen toimeentulon, päästä paremmin sisään suomalaiseen yhteiskuntaan ja saada paikallisia ystäviä ja tuttavuuksia. Osalle kansainvälistä suojelua saaneista työnsaanti on tärkeää siksikin, että yksi perheen yhdistämisen edellytyksistä on nykyisin monissa tapauksissa turvattu toimeentulo.

Uusia ideoita liiketoimintaan, parempaa tuntemusta asiakaspalveluun

Suomalaiset henkilöstöalan ammattilaiset näkevät työyhteisön etnisessä monimuotoisuudessa useita hyviä puolia: maahanmuuttajat voivat tuoda työpaikalle uusia ideoita ja näkökulmia ja siten kohentaa koko työyhteisön innovointi- ja kehityskykyä. He voivat myös parantaa eri kulttuureista tulleiden asiakkaiden palvelua ja parhaimmillaan laajentaa koko henkilöstön maailmankuvaa ja suvaitsevaisuutta. [Monimuotoisuusbarometrissa 2016](#) suomalaiset HR-asiantuntijat nostivat esiin myös maahanmuuttajien hyvän työmotivaation tarttumisen koko työyhteisöön.

Mahdollisuus kehittää yrityksen käytäntöjä

Ulkomaalaisen työntekijän palkkaaminen on samalla mahdollisuus kehittää yrityksen omia toimintatapoja. Ovatko rekrytointitapamme kaikille tasapuoliset, eivätkä vahingossakaan syrjiviä? Onko meillä välineitä tunnistaa uudenlaista osaamista, onko erilaiset kulttuuritavat huomioon otettu perehdytyksessä, tarvitsevatko esimiehemme lisää tukea monikulttuurisen työyhteisön johtamiseen? Työyhteisön ensitestinä voi käyttää esimerkiksi Työterveyslaitoksen laatimaa monikulttuuristen työpaikkojen [Resurssimittaria](#).

Myös turvapaikanhakijat ja pakolaiset ovat asiakkaita

On tärkeää muistaa, ettei pakolaisstatus tai turvapaikanhakijaksi joutuminen tarkoita köyhyyttä. Monilla pakolaisilla ja turvapaikanhakijoilla voi olla taustalla varallisuutta, ja syy turvan hakemiseen on esimerkiksi poliittisessa aktiivisuudessa tai etniseen ryhmään kuulumisessa. Kulutuspotentiaalia on siis olemassa, ja pidemmän päälle maahanmuuttajat voivat toimia taloutta elvyttävinä kuluttajina.

Ulkomailla syntynyt töissä Suomessa – mitä laki sanoo?

Kiintiöpakolaisena Suomeen tulleet ja pakolaisaseman Suomessa saaneet

Pakolaisia koskee sama lainsäädäntö ja työlänsäädäntö kuin Suomessa syntyneitä. Pakolaisasemaan liittyy [oikeus työntekoon](#). Työnteko-oikeuden saa myös pakolaisen [perheenjäsen](#), jos hänelle on myönnetty oleskeluoikeus Suomessa perhesiteen perusteella.

Turvapaikanhakijan työnteko-oikeus

Turvapaikanhakija [saa tehdä ansiotyötä](#) kolmen tai kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun hän on hakenut turvapaikkaa Suomessa: raja on kolme kuukautta, jos turvapaikan hakemisen yhteydessä on esitetty voimassa oleva passi tai muu matkustusasiakirja, kuusi kuukautta ilman matkustusasiakirjaa. Turvapaikanhakijan oikeus tehdä työtä perustuu lakiin, eikä siihen tarvitse hakea erikseen lupaa.

Työnteko-oikeus on voimassa niin kauan kuin turvapaikkahakemukseen on annettu lainvoimainen päätös. Tämä pitää sisällään myös ajan, jolloin mahdollisia valituksia käsitellään hallinto- ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa. Esimerkiksi valitusprosessi kielteisestä turvapaikkapäätöksestä voi kestää hallinto-oikeuksissa yli vuoden. [Migrin](#) mukaan henkilö, joka saa myönteisen turvapaikkapäätöksen, saa oleskeluluvan, johon lähes aina sisältyy työnteko-oikeus.

Työperäinen oleskelulupa

EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta tuleva ulkomaalainen tarvitsee pääsääntöisesti oleskeluluvan työskennelläkseen Suomessa. Työperäistä oleskelulupaa voi ulkomaalaislain puitteissa hakea myös turvapaikanhakija, jos hän on löytänyt määräaikaisen tai vakituisen ansiotyön Suomessa. [Työntekijän oleskelulupa](#) myönnetään pääsääntöisesti jollekin ammattialalle tai poikkeustapauksissa vielä rajoitetummin yhden työnantajan palvelukseen. Työntekijän oleskelulupaa hakiessa tulee olla voimassaoleva matkustusasiakirja ja maksaa käsittelymaksu, mikä voi joidenkin turvapaikanhakijoiden kohdalla vaikeuttaa luvansaantia. TE-toimisto myös tekee hakemuksen perusteella [osapäätöksen](#), johon kuuluu ns. saatavuusharkinta. [Tiettyjen työtehtävien](#) oleskelulupahakemuksiin, kuten erityisasiantuntijan, tutkijan tai urheilijan tehtäviin, TE-toimiston osapäätöstä ei ole, vaan näissä ratkaisut tekee yksin Migri.

Työnantajan velvollisuudet

Työnantajan velvollisuutena on [varmistaa](#), että ulkomaalaisella työntekijällä on työntekijän oleskelulupa tai että hän ei tarvitse sellaista. Työnantajan on myös varmistettava, että työntekijällä on oikeus oleskella maassa. Työnteko-oikeus ja sen laajuus käyvät ilmi [oleskelulupakortista](#) tai aiemmin passiin kiinnitetyistä [oleskelulupatarroista](#).

Turvapaikanhakijan kuuluisi kertoa työnantajalle, jos työnteko-oikeus päättyy, mutta työnantajan täytyy myös aika ajoin varmistaa, onko se edelleen voimassa. Jos haluaa palkata turvapaikanhakijan, työnantaja voi tarkistaa Migrin palvelunumerosta (0295 433 155), onko hänellä oikeus tehdä töitä. Paperittomilla eli ilman laillista oleskeluoikeutta Suomessa oleskelevilla ei ole oikeutta tehdä ansiotyötä Suomessa, ja heidän työllistämistään voidaan määrätä työnantajalle [seuraamusmaksu](#).

Työnantajan, joka on palkannut ulkomaalaisia työntekijöitä, kuuluu [säilyttää](#) työpaikalla olennaiset tiedot heistä sekä heidän työnteko-oikeuden perusteistaan. Tämä mahdollistaa sen, että työsuojeluviranomainen voi tarvittaessa tarkistaa tiedot. Tietoja säilyttämällä työnantaja voi myös itse seurata työnteko-oikeuden voimassaoloa.

Lisäksi työnantajan tulee toimittaa [TE-toimistolle](#) tietoja, jos hän on palkannut EU- ja ETA-alueen ulkopuolelta tulevan työntekijän. TE-toimistolle tulee selvittää ulkomaalaisen työsuhteen keskeiset ehdot. [Lisäksi](#) työpaikan luottamushenkilöillä tulee olla tiedossaan työntekijän nimi sekä hänen työhönsä sovellettava työehtosopimus.

Lähteet: [Ulkomaalaislaki](#), Migri, Työsuojeluhallinto, Uudenmaan TE-toimisto

Pakolaiset ja muut maahan muuttaneet suomalaisessa työelämässä ja yhteiskunnassa

Tilastoja ja muita tutkimustietoja

- **Useampi ihminen kuin koskaan aiemmin** on joutunut jättämään kotinsa konfliktien ja vainon vuoksi. UNHCR:n (2017) mukaan maailmassa on yli 65 miljoonaa pakolaista. Heistä noin 84 prosenttia on kehitysmaissa, 3,5 prosenttia EU-maissa ja 0,03 prosenttia Suomessa.
- **Suomessa asui** vuonna 2016 kaikkiaan 358 000 ulkomailla syntyntä henkilöä. Kansalaisuussittain selvästi suurin ryhmä on virolaiset, sitten venäläiset; Irakin kansalaiset nousivat viime vuonna kolmanneksi suurimmaksi ryhmäksi (Tilastokeskus 2017a; 2017b). Maahanmuuttajista suurin osa on työikäisiä. (Busk ym. 2016)
- **Perhe ja rakkaus** ovat olleet suurin syy muuttaa Suomeen: yli puolet ulkomaalaistaustaisista kertoi vuonna 2014 muuttaneensa maahan ennen kaikkea perhesyiden, vajaa viidennes työn, kymmenes opiskelun ja noin joka kymmenes pakolaisuuden tai turvapaikan takia. (Sutela & Larja 2015)
- **Vuonna 2015 turvapaikanhakijoita** saapui Suomeen enemmän kuin koskaan aiemmin: 32 476 henkilöä. Vuonna 2016 hakemuksia jätettiin 5 657. Viime vuonna turvapaikkapäätöksistä myönteisiä oli 27 prosenttia ja kielteisiä 51 prosenttia. (Migri 2016; 2017)
- **Pakolaisena, kiintiöpakolaisena, toissijaisen suojelun perusteella tai turvapaikkaa hakeneen perheen yhdistämisen** kautta oleskeluluvan sai vuonna 2016 Suomesta noin 8 500 henkilöä. Se on 1,5 promillea Suomen väestöstä. (Jauhiainen 2017)
- **Maahanmuuttajien työllistymiseen** vaikuttavat niin yksilökohtaiset, työnantajiin kuin ympäröivään yhteiskuntaan liittyvät tekijät. Näitä ovat mm. työmarkkinatilanne maahantulon aikaan, maassa asumisen kesto, koulutustausta, etninen tausta, sukupuoli, perhetilanne, maahanmuuttoikä sekä maahantulon syy. (Karinen 2011)
- **Työllisyysaste** on maahanmuuttajien keskuudessa Suomessa noin 10 prosenttiyksikköä matalampi kuin koko väestössä, vaikka se nousee maassa vietetyn ajan myötä. Maahanmuuttajat ovat kuitenkin hyvin moninainen ryhmä, ja yksilöiden välillä on suuria eroja. (Busk ym. 2016)
- **Naiset työllistyvät maahanmuuttajista miehiä hitaammin.** Buskin ym. (2016) tutkimuksen mukaan maahanmuuttajanaista keskimäärin 14 prosenttia ei ollut ollut Suomessa oloaikanaan töissä, kun miehillä vastaava osuus oli seitsemän prosenttia.
- **Parhaiten Suomen työmarkkinoilla** näyttävät pärjänneen työn ja opiskelun perässä, Virosta ja yleensä EU-maista muuttaneet ulkomaalaiset, sekä ne, jotka jo puhuivat hyvin suomea. **Haastavin työllisyystilanne** on pakolaisilla sekä Lähi-itä- ja Afrikka-taustaisilla. Kuitenkin yli kymmenen vuotta maassa asuneista pakolaisistakin yli puolet (52 %) on työllistynyt. (Larja & Sutela 2015)
- **Ulkomaalaistaustaiset työskentelevät** Suomessa pitkälti samoilla aloilla kuin Suomen syntyneet, mutta he tekevät esimerkiksi palvelu- ja myyntitöitä suhteessa enemmän. He ovat myös useammin määrä- tai osa-aikaisissa työsuhteissa ja työskentelevät suomalaistaustaisia useammin epätyypillisinä työaikoina. (Sutela 2015)
- **Maahanmuuttajat suuntautuvat kantaväestöä aktiivisemmin yrittäjyyteen.** Tätä on selitetty mm. kulttuurisilla tekijöillä ja olosuhteiden pakolla. (Sutela 2015)
- **Ilman töitä olevat maahanmuuttajat etsivät aktiivisesti töitä.** Vuonna 2014 ei-työllisistä 20–64-vuotiaista ulkomaalaistaustaisista yli puolella (51 %) ja suomalaistaustaisista noin kolmasosalla (32 %) oli voimassa oleva haku TE-toimistossa. (Nieminen 2015)

Työelämässä kohdatut keskeiset haasteet

- **Uutena ihmisenä Suomessa.** Maahanmuuttajan työnsaantia voi vaikeuttaa mm. suomalaisen työelämän huono tuntemus, sosiaalisten verkostojen puute ja tietämättömyys siitä, mitä eri viranomais- ja palvelutahot tekevät ja mistä apua voi pyytää. (Karinen 2011)
- **Vaikeat lähtökohdat.** Etenkin konfliktialueilta tullut aloittaa elämänsä Suomessa monella tapaa alusta. Usein välitön työllistyminen ei tällöin ole mahdollista, vaan ”tie työmarkkinoille kulkee esimerkiksi kotoutumiskoulutuksen, kuntouttavien toimenpiteiden ja ammatilliseen tutkintoon johtavien opintojen kautta” (Eronen ym. 2014). Pakolaisten kohdalla korostuvat traumaattiset kokemukset (Castaneda ym. 2015).
- **Koulutuksen tarve.** Pakolaistaustaisten suhteessa korkeampaa työttömyyttä selittää osin ryhmän keskimäärin vähäisempi koulutus: osa on suorittanut korkeintaan perusasteen oppimäärän, ja joukossa on myös luku- ja kirjoitustaidottomia. (Nieminen 2015)

- **Osaamisen tunnistamisen ongelmat.** Pakolaisuus ei kuitenkaan katso koulutustaustaa. Korkeakoulutetuilla voi olla vaikeuksia hyödyntää olemassa olevaa osaamistaan, sillä ulkomaisten tutkintojen rinnastaminen suomalaistutkintoihin ei ole ongelmaton, työnantajat eivät välttämättä ymmärrä opintojen sisältöä, ja työnantajat myös usein arvostavat enemmän Suomessa hankittua osaamista (Eronen ym. 2015). Lisäksi kaikilla maahan tulleilla ei ole esittää todistuksia aiemmin opitusta ja työkokemuksesta (Kurvi).
- **Suomalaisen työkokemuksen puute.**
- **Riittämätön suomen, ruotsin tai englannin kielen taito.** Työnhakijoille Suomessa asetetut kielitaitovaatimukset ovat usein hyvin korkeat.
- **Puutteelliset työnhakutaidot.** Suomalaisen työelämän kulttuuriset itsestäänselvytykset, kuten CV, voivat olla maahanmuuttajille vieraita. Lisäksi sähköinen työnhaku edellyttää kykyä täyttää sähköisiä rekrytointilomakkeita, ei vain luku-, kirjoitus- ja kielitaitoa. Uudessa maassa oman osaamisen tunnistaminen ja markkinointi voi myös olla haastavaa. (Kurvi)
- **Työelämän vaatimukset.** Työtehtäviin vaaditut korttikurssit, kuten työturvallisuuskortti ja hygieniapassi, ovat usein vain suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi. (Kurvi)
- **Ennakkoluulot ja työelämän syrjivät käytännöt.** CV:ssä jokin muu äidinkieli kuin suomi voi olla ratkaiseva tekijä rekrytoinnissa, vaikka työnhakija jo puhuisi hyvin suomea. (Kurvi)
- **Hyväksikäytön uhka.** Ulkomaalaiset työntekijät eivät monesti tunne perusoikeuksiaan ja velvollisuuksiaan työelämässä, mikä altistaa heidät hyväksikäytölle. (Jokinen & Ollus 2014)
- **Naisilla korkeampi kynnys.** Maahanmuuttajanaisten vähäisempää työllistymistä selittävät mm. suomalaisnaisten aikaisempi perheellistyminen ja osalla heikompi koulutus. (Larja & Sutela 2015)
- **Epävarmuus tulevasta.** Turvapaikanhakijoilla ei ole varmuutta maahan jäämisestä, mikä voi näyttäytyä työnantajalle riskinä. Yritykset voivat myös pitää turvapaikanhakijoiden ja pakolaisten palkkaamista työläänä, mikä jo lähtökohtaisesti asettaa heidät eriarvoiseen asemaan muihin työnhakijoihin nähden. (OECD & UNHCR 2016)
- **Erilaiset kulttuuritaustat.** Työpaikalla etninen monimuotoisuus ja työntekijöiden ennakkoluulot voivat aiheuttaa jännitteitä ja kulttuurieroista johtuvia väärinkäsityksiä. Siksi työnantajan kannattaa panostaa perehdytykseen ja avoimeen viestintään työyhteisössä. (Bergbom ym. 2016)

Arjessa kohdattuja haasteita palveluiden ja tuotteiden suhteen

- **Suomalaisen yhteiskunnan rakenteiden ja toiminnan ymmärtäminen.** Valtaväestö oppii jo koulussa suomalaisen yhteiskunnan perusrakenteet ja toimintalogiikan. Tämä koskee niin työelämää, arjen asiointia, yksilön oikeuksia ja velvollisuuksia kuin arvoja, joihin yhteiskunnan toiminta nojaa. Pakolaiset ja myös muut maahan muuttaneet tarvitsevat tietoa tästä kokonaisuudesta voidakseen toimia osana sitä. Suomessa ei vielä ole yhtenevää yhteiskuntatiedon opetusta esimerkiksi osana kotoutumiskoulutuksia.
- **Ongelmat asuntomarkkinoilla.** Vieraskielinen nimi ja heikko kielitaito vaikeuttavat asunnon saantia, ja pääkaupunkiseudulla kohtuuhintaisia vuokra-asuntoja on muutenkin vaikea löytää (Ohjaamo Helsinki 2017). Vuonna 2016 joka neljäs Suomen asunnottomista oli maahanmuuttajataustainen (Ara 2017).
- **Sähköinen asiointi.** Pankkipalvelut, ajanvaraukset, matkalippujen ostaminen, asunnon ja lupien hakeminen, kurseille ilmoittautuminen, sähkösopimusten tekeminen – kaikilla elämän osa-alueilla asiointi tapahtuu yhä enemmän verkossa. Kieli- ja tietoteknisen osaamisen lisäksi tämä edellyttää maahan muuttaneilta taustatietoja ja tunnistautumisvälineitä. (Kurvi)
- **Ongelmat henkilöllisyyden todentamisessa.** Monet turvapaikanhakijoista eivät pysty avaamaan pankkitiliä ja saamaan verkkopankkitunnuksia, koska heiltä puuttuu pankin tunnistamiseen vaatima henkilöllisyystodistus. Tällöin raha-asioissa voi joutua pyytämään apua muilta. Suomessa oleskeluluvan saaneet voivat hakea poliisilta ulkomaalaisen henkilökorttia, joka on virallinen henkilöllisyystodistus, ja siten auttaa asiointissa. (Kurvi)
- **Lomakkeiden täyttäminen.** Lomakkeet esimerkiksi asunnon- ja työnhaussa sekä ostotilanteissa on pääsääntöisesti suunniteltu vastaamaan suomalaistaustaisten tilannetta. Käytetty kieli ja lyhenteet voivat olla maahan muuttaneelle vieraita, eivätkä vastausvaihtoehdot välttämättä tunnista heidän tilannettaan. (Nieminen ym. 2016)
- **Ennakkoluulot ja asenteet.** Ennakkoluulot vaikeuttavat palvelun saantia ja osallistumista. (Kurvi)

Työnantajalle tukea ja työkaluja pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden työllistämiseen

Tukea työllistämiseen

Pakolaisen tai turvapaikan saaneen työllistämiskynnystä voidaan madaltaa monin tavoin. Henkilö, joka on saanut oleskeluluvan Suomessa, pääsee TE-toimiston palvelujen piiriin. Mahdollisia tukitoimia ovat tällöin työkokeilu sekä työnantajalle työsuhteen tai oppisopimuskoulutuksen aikana maksettava palkkatuki. Turvapaikanhakijat, joiden turvapaikanhakuprosessi on kesken, eivät vielä ole julkisten työvoimapalvelujen piirissä. Lue lisää: [TE-palvelut: Tukea rekrytointiin](#)

Palkanmaksu tilille tai maksukortille

Oleskeluluvan saanut voi nykyisin avata pankkitilin, vaikka hän olisi saapunut maahan ilman henkilöllisyystodistusta, sillä lakimuutoksen myötä oleskeluluvan saaneille myönnetään ulkomaalaisen henkilökortti. Lisäksi sadoilla turvapaikanhakijoilla on käytössään ns. Moni-maksukortti, jolle myös palkka voidaan maksaa. Migri on kertonut, että se pyrkii saamaan tämän tyyppisen prepaid-maksukortin kaikille turvapaikanhakijoille. Vain pakottavasta syystä palkan voi maksaa käteisellä. Lue lisää: [Ylen juttu prepaid-korteista](#), [Poliisi: Ulkomaalaisen henkilökortti](#)

Verokortti

Pakolainen tai turvapaikanhakija voi hakea verokortin lähimmästä verotoimistosta. Jos hänellä ei vielä ole suomalaista henkilötunnusta, verottaja luo verokorttia varten ns. keinotunnuksen. [Verohallinto: Töihin Suomeen](#)

Osaamisen tunnistaminen

Maahanmuuttajien osaamisen tunnistamiseen kehitetään koko ajan uusia tapoja, koska monilla maahan saapuneilla ei ole todistuksia mukanaan. Oleskeluluvan saaneelle alkukartoituksen aiemmasta koulutuksesta, työkokemuksesta ja osaamistarpeista tekee TE-toimisto tai kunta. Korkeakoulutettujen turvapaikanhakijoiden tilanteessa neuvontaa tarjoavat SIMHE-hankkeen vastuukorkeakoulut. Lisää tietoa osaamisen tunnistamisesta löytyy esimerkiksi: [Työ- ja elinkeinoministeriön raportti](#)

Enter Finland -palvelu

Migrin sähköisessä Enter Finland -palvelussa ulkomaalaisen työntekijän lupaprosessi etenee paperityötä jouhevammin. Työnantaja ei voi hakea oleskelulupaa työntekijän puolesta, mutta hän voi esimerkiksi neuvoa lomakkeen valinnassa ja maksaa hakemuksen käsittelymaksun. [Työnantajan Enter Finland](#)

Työpaikkasuomi tai -ruotsi – räätälöity kielikoulutus

Ulkomaalaistaustaisen suomen tai ruotsin kielen oppimista kannattaa tukea työpaikalla. Yksi vaihtoehto on TE-palveluiden tarjoama Työpaikkasuomi-koulutus, jossa sisältöä räätälöidään kullekin työpaikalle ja ammattialaan sopivaksi. Työnantaja maksaa 30–50 prosenttia koulutuksen koko hinnasta. Työntekijöillä on oltava oleskelulupa Suomessa. Lue lisää: [TE-palvelut: Kansainvälisen työyhteisön kehittäminen](#)

Löydä työntekijä

Työnantaja ja työtä etsivä pakolainen tai turvapaikanhakija voivat tänään kohdata myös verkossa. Kohderyhmälle räätälöityjä välitystahoja ovat esimerkiksi [Zharity](#) ja [Startup Refugees](#).

Vinkkejä perehdytykseen

Suomeen muuttaneen työhön kiinnittyminen alkaa hyvästä perehdytyksestä. Työturvallisuus- ja työterveysasiat sekä työpaikan toimintatavat on hyvä käydä selkeästi läpi. Käytännön vinkkejä monikulttuurisen työyhteisön johtamiseen ja etenkin nuorten perehdyttämiseen löytyy esimerkiksi: Työterveyslaitos: [Monikulttuurinen työelämä, Kuinka asiat teillä ratkaistaan? -opas](#)

Esimerkkejä Suomesta: he työllistivät pakolaisen tai turvapaikanhakijan

Lassila & Tikanoja ja uusi väylä löytää työntekijöitä

Siivousalalla on usein pulaa työvoimasta. Palveluyritys L&T löysi uusia työntekijöitä turvapaikanhakijoille ja työttömille maahanmuuttajille järjestetyssä pilottiprojektissa. TET-jaksolle ja työkokeiluun osallistujia kartoittivat potentiaalisia työntekijöitä tuntevat yhteistyökumppanit, kuten SPR vastaanottokeskuksissa. Lue lisää: [L&T:n kouluttajan kirjoitus](#)

Integrify kouluttaa turvapaikanhakijoista koodareita

Suomessa on pulaa koodareista, mutta koodaaminen ei aina edellytä suomen kielen taitoa. Integrifyn ideana on kouluttaa englantia osaavista pakolaisista ja turvapaikanhakijoista ohjelmoijia. Viiden hengen pilottikoulutuksesta kaikki valmistuneet työllistyivät. Yritys aikoo perustaa it-konsulttiyhtiön, johon osa koulutettavista työllistyy, ja välittää työntekijöitä myös muihin yrityksiin. Lue lisää: [Integrifyn esittely](#)

Betsetin tehtaalla pikkukunnan uudet kasvat

Kyyjärveläisen betonielementtien valistaja Betsetin tehtaalle turvapaikanhakijat tulivat ensin työharjoitteluun, sitten töihin vuokratyöyrityksen kautta. Ennakkoluulot ovat hälventyneet, ja kommunikointi käy vaihdellen suomeksi, englanniksi ja elein. Oppimisen kannalta hyväksi työtavaksi on havaittu järjestely, jossa työparin muodostavat uusi tulija ja kokenut työntekijä. Lue lisää: [Rakennuslehden juttu](#)

Board Members hyödyntää käden taidot

Oulussa turvapaikanhakijoille järjestetyssä puutyöryhmässä alettiin tehdä longboard-lautoja eli lonkkareita, ja pian käsissä oli myytävä tuote. Aloitteleva Board Members -yritys haluaa tehdä näkyväksi työtä etsivien piilossa olevaa osaamista. Monilla maahanmuuttajilla on esimerkiksi käden taitoja. Lue lisää: [Aarre-lehden juttu](#)

Startup Refugees innostaa yhteisöllisesti

Docventuresista tuttujen Riku Rantalan ja Tunna Milonoffin perustamaan Startup Refugees -vapaaehtoisverkostoon on liittynyt jo noin 500 tahoa: mm. yrityksiä, yhdistyksiä, oppilaitoksia, julkisen sektorin toimijoita ja yksityishenkilöitä. Tarkoituksena on aktivoida Suomesta turvapaikan saaneita työelämään ja yrittäjyyteen; tähän kukin osallistuja voi antaa panoksensa esimerkiksi tarjoamalla aikaansa, osaamistaan tai työ- tai harjoittelumahdollisuuksia. Syksyyn 2017 mennessä verkosto oli kartoittanut noin 1 800 turvapaikanhakijan osaamisprofiilin. Lue lisää: [Startup Refugees](#)

Kotouttamisen SIB-rahasto – sijoitus maahanmuuttajien työllistymiseen

Kolmen vuoden päästä 2 500 maahanmuuttajaa on löytänyt työpaikan suomalaisyrityksistä. Tämä on Työ- ja elinkeinoministeriön kesällä 2017 julkistaman Kotouttamisen SIB -kokeilun tavoite. Hanke on Suomessa poikkeuksellinen, sillä se nojaa ns. vaikuttavuusinvestoimiseen: rahoitus tulee sijoittajilta, jotka saavat varoilleen tuoton, jos maahanmuuttajat työllistyvät. Ajatuksena on nopeuttaa työllistymistä tuomalla kotoutumiskoulutus työpaikoille ja räätälöimällä se työpaikkojen tarpeisiin. Mukana on yrityksiä etenkin työvoimapulasta kärsiviltä aloilta, ja työllistymismahdollisuuksia ovat sitoutuneet tarjoamaan esimerkiksi Valmet Automotiven autotehdas ja kauppakonserni S-ryhmä. Lue lisää: [TEM: Maahanmuuttajien kotouttamisen SIB-hanke](#), [Talouselämän juttu](#)

Kiinnostuitko? Tässä lisälukemista pakolaisuudesta ja työelämästä

Työnantajalle, joka haluaa tietää lisää pakolaisuudesta ja Suomeen muuttaneista

- Suomen Pakolaisapu: [Pakolaisuus-sivut](#)
- YK:n pakolaisjärjestö UNHCR: [Figures at a Glance](#)
- Kansainvälinen siirtolaisuusjärjestö IOM: [World Migration -kartta](#)
- Tilastokeskus: [Maahanmuuttajat ja kotoutuminen -teemasivut](#)
- Maahanmuuttovirasto: [Tilastot-sivut](#), [Turvapaikka Suomesta](#)
- Kotouttamisen osaamiskeskus: [Kotouttaminen-sivusto](#)
- Työ- ja elinkeinoministeriö: [Maahanmuuton ja kotoutumisen tietopaketti](#)
- Muita pakolaisten kanssa työskenteleviä järjestöjä Suomessa: mm. [Pakolaisneuvonta](#), [Suomen Punainen Risti](#)

Työnantajalle, joka on kiinnostunut työllistämään maahan muuttaneen

Lisää tietoa ja ohjeita työnantajan roolista ja ulkomaalaisten oleskeluluvista:

- Maahanmuuttovirasto: [Työnantajalle-sivut](#)
- Työsuojelehallinnon verkkopalvelu: [Ulkomainen työntekijä](#)
- Uudenmaan TE-toimisto: [Työlupa-asiat ja ohjeet](#)

Helsingin seudun kauppakamarin COME-projekti neuvoo ulkomaalaisia työntekijöitä rekrytoivaa:

- [Neuvonta- ja tukipalvelut yrityksille](#)
- [Työnantajan muistilista](#)

Materiaalia, joka helpottaa huomioimaan kaikki yhdenvertaisesti työelämässä:

- Yhdenvertaisuusvaltuutettu: [Yhdenvertaisuuden edistäminen](#)
- Työterveyslaitos: [Monikulttuurisuus ja rekrytointi -tietokortti](#)
- Työterveyslaitos: [Töissä Suomessa -opas](#) – Tietoa maahanmuuttajalle 13 kielellä
- Helsingin kaupunki: [Infopankki-sivusto](#) – Tietoa Suomesta 12 kielellä
- SAK: [Maahanmuuttajien työsuhdeneuvonta](#)

Näkökulmia keskusteluun maahanmuuttajista työelämässä

- Raunio, Mika (TEM/2015) [Innovaatiotalouden maahanmuuttopolitiikka -raportti](#)
- SAK: [Kymmenen ehdotusta](#) maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllistymisen helpottamiseksi
- EK: Kirjoituksia aiheista [Turvapaikanhakijat](#) ja [Maahanmuutto](#)

Lähteet

Pakolaiset ja muut maahan muuttaneet suomalaisessa työelämässä ja yhteiskunnassa -osion kirjallisuus

- Asuntorahoittamisen kehittämiskeskus Ara (2017) Asunnottomat 2016. [http://www.ara.fi/fi-FI/Tietopankki/Tilastot_ja_selvitykset/Asunnottomuus/Asunnottomat_2016\(42132\)](http://www.ara.fi/fi-FI/Tietopankki/Tilastot_ja_selvitykset/Asunnottomuus/Asunnottomat_2016(42132))
- Bergbom, B. ym. (2016) Monimuotoisuusbarometri 2016: Fokuksessa monikulttuurisuus ja osaaminen. Työterveyslaitos. <https://julkari.fi/handle/10024/131381>
- Busk, H. ym. (2016) Maahanmuuttajat työmarkkinoilla – Tutkimus eri vuosina Suomeen muuttaneiden työurista. Eläketurvakeskus. http://www.etk.fi/wp-content/uploads/Maahanmuuttajat_tyomarkkinoilla.pdf
- Castaneda, A. ym. (2015) Ulkomaalaistaustaisten psyykinen hyvinvointi, turvallisuus ja osallisuus – Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimus 2014. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <http://www.julkari.fi/handle/10024/127023>
- Eronen, A. ym. (2014) Maahanmuuttajien työllistyminen: Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Maahanmuuttajien+ty%C3%B6llistyminen+10022014.pdf>
- Jauhiainen, J. (toim.) (2017) Turvapaikka Suomesta? Vuoden 2015 turvapaikanhakijat ja turvapaikkaprosessit Suomessa. Turun Yliopisto. <https://www.utu.fi/fi/yksikot/sci/yksikot/maageo/tutkimus/julkaisut/Documents/URMI.pdf>
- Jokinen, A. & Ollus N. (2014) "Tuulikaapissa on tulijoita": Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttö ravintola- ja siivouspalvelualueilla. Euroopan kriminalipolitiikan instituutti (HEUNI). http://www.heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/zE8YBjPz/Heuni_report_no.76.pdf
- Karinen, R. (2011) Maahanmuuttajien työllistymisen esteet – kohti ennakoivaa ja vaikuttavaa verkostotyötä. Sisäasiainministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79683/sm_132011.pdf?sequence=1
- Kurvi. Kurvi-projekti on Suomen Pakolaisavun hanke, joka tukee 18–29-vuotiaita maahan muuttaneita nuoria aikuisia mm. henkilökohtaisen tuen ja palveluohjauksen avulla. Lisätietoa: <http://pakolaisapu.fi/pakolaisapu/tyo-suomessa/#Kurvi>
- Larja, L. & Sutela, H. (2015) Työllisyys: Ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyysaste lähes samalla tasolla kuin suomalaistaustaisella – naisilla enemmän vaikeuksia työllistyä. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (toim.) Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Tilastokeskus, 71-82. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf
- Migri (2016) Vuonna 2015 myönnettiin hieman yli 20 000 oleskelulupaa, uusia Suomen kansalaisia reilut 8 000. Lehdistötiedote 22.1.2016. http://www.migri.fi/medialle/tiedotteet/lehdistotiedotteet/lehdistotiedotteet/1/0/vuonna_2015_myonnettiin_hieman_yli_20_000_oleskelulupaa_uusia_suomen_kansalaisia_reilut_8_000_64998
- Migri (2017) Maahanmuuttoviraston vuoden 2016 tilastot: päätöksiä tehtiin ennätysmäärä. Lehdistötiedote 11.1.2017. http://www.migri.fi/medialle/tiedotteet/lehdistotiedotteet/lehdistotiedotteet/1/0/maahanmuuttoviraston_vuoden_2016_tilastot_paatoksia_tehtiin_ennatysmaara_71657
- Nieminen, H., Kivijärvi, A. & Toivikko, K. (2016) Kiertoteitä – Maahan muuttaneet nuoret yhteiskunnallisten esteiden edessä. Into Kustannus. <http://pakolaisapu.fi/wp-content/uploads/2015/12/Kiertoteita%CC%88.pdf>
- Nieminen, T. (2015) Työttömyys ja työvoiman ulkopuolella olevat: Ulkomaalaistaustaisten ei-työllisten työnhaku on aktiivisempaa kuin suomalaistaustaisilla – kielitaito suurin este työllistymiselle. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (toim.) Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Tilastokeskus, 121–133. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf
- OECD & UNHCR (2016) Hiring refugees - What are the opportunities and challenges for employers? Migration Policy Debates 10/2016. <https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-10.pdf>
- Ohjaamo Helsinki (2017) Maahanmuuttajataustaisten nuorten palvelut Ohjaamo Helsingissä. Helsingin kaupungin keskushallinto. <https://drive.google.com/file/d/0Byp0P8jAoy9YT25EZWlxOWphc1E/view>

Sutela, H. (2015) Ulkomaalaistaustaiset työelämässä: Ulkomaalaistaustaisten työsuhteet usein määrä- tai osa-aikaisia – ammattirakenne selittää suuren osan eroista. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (toim.) Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Tilastokeskus, 83–109.

http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf

Sutela, H. & Larja, L. (2015) Maahanmuuton syyt: Yli puolet Suomen ulkomaalaistaustaisista muuttanut maahan perhesyistä. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (toim.) Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Tilastokeskus, 15–25.

http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf

Tilastokeskus (2017a) Ulkomaan kansalaiset. <http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaan-kansalaiset.html>

Tilastokeskus (2017b) Ulkomailla syntyneet. <http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomailla-syntyneet.html>

UNHCR (2017) Global Trends – Forced Displacement in 2016. <http://www.unhcr.org/5943e8a34.pdf>

FIBS auttaa yrityksiä tekemään parempaa liiketoimintaa: tarjoamme tietoa uusista innovatiivisista tavoista kehittää vastuullista liiketoimintaa sekä ainutlaatuisen mahdollisuuden verkostoitua eri toimialojen yritysten ja muiden yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa. Palveluitamme ovat mm. tilaisuudet, valmennukset, teemaryhmät, uutis- ja tietopalvelut sekä monimuotoisuussitoumus. Lisätietoja: www.fibsry.fi

Suomen Pakolaisapu on vuonna 1965 perustettu pakolaisuuden, kehitysyhteistyön ja kotoutumisen asiantuntija. Olemme uskonnollisesti ja poliittisesti sitoutumaton kansalaisjärjestö sekä YK:n pakolaisjärjestö UNHCR:n virallinen edustaja pakolaisasioiden tiedotuksessa Suomessa. Tärkein tehtävämme on edistää pakolaisten perusoikeuksia sekä tukea pakolaisia ja siirtolaisia pääsemään aktiivisiksi yhteiskunnan jäseniksi. Ulkomailla vähennämme köyhyyttä kouluttamalla aikuisia pitkittyneissä pakolaistilanteissa. Kotimaassa tarjoamme asiantuntijatukea ja kotoutumista edistäviä palveluja viranomaisille, järjestöille ja kotoutuville ihmisille. Teemme työtä uusia alkua varten – tule mukaan! www.pakolaisapu.fi