



”Vaatimuksena äidinkielen tasoinen kotimaisen kielen taito” – tarkastelussa työelämän kielitaitovaatimukset

Elmo Eklund

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Amk-opinnäytetyö

2024

Tiivistelmä

Tekijä Elmo Eklund
Tutkinto Tradenomi
Opinnäytetyön nimi "Vaatimuksena äidinkielen tasoinen kotimaisen kielen taito" – tarkastelussa työelämän kielitaitovaatimukset
Sivu- ja liitesivumäärä 48 + 11
<p>Kielen ja viestintätaitojen merkitys työelämässä on kasvanut, ja työnhakijoilta odotetaan usein äidinkielen tasoista kotimaisen kielen taitoa. Kielitaitovaatimuksia voidaan perustella esimerkiksi työyhteisön käyttämällä kielellä, asiakkaiden vaatimuksilla sekä työturvallisuudella. Samaan aikaan yritykset potevat pulaa osaavasta työvoimasta ja maahanmuuttajataustaisten työllisyysaste laahaa suomalaistaustaisia jäljessä.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaisia kielitaitovaatimuksia työntekijöihin kohdistuu, arvioida niiden tarkoituksenmukaisuutta ja selvittää kielitaidosta johtuvan syrjinnän yleisyyttä. Kielitaitovaatimuksia tarkastellaan erityisesti suomen ja ruotsin kielen osalta. Tarkastelua tehdään yksilön, työnantajan ja yhteiskunnan näkökulmista. Lisäksi opinnäytetyö pyrkii tarjoamaan rekrytoiville henkilöille työkaluja tunnistaa syrjiviä käytänteitä omassa toiminnassaan.</p> <p>Opinnäytetyö tehtiin Keskuskauppakamarin toimeksiannosta, ja tutkimusaineistona toimi Keskuskauppakamarin syyskuussa 2023 toteuttama kauppakamarien jäsenyrityksille suunnattu osaajakysely. Kyselytutkimukseen vastasi 1154 yrityspäätäjää kauppakamarien jäsenyrityksistä kattavasti ympäri Suomea, eri toimialoilta ja eri kokoisista yrityksistä.</p> <p>Kyselytutkimuksen vastaajista 39 % on rekrytoinut kansainvälisiä osaajia ja 62 % on harkinnut tai voisi harkita kansainvälisten osaajien rekrytointia. Vastaavasti 27 % vastaajista ei voisi harkita kansainvälisten osaajien rekrytointia ja 6 % vastaajista kertoo suoraan, ettei halua rekrytoida kansainvälisiä osaajia. Kansainvälinen osaaja on kyselytutkimuksessa määritelty henkilö, jonka äidinkieli on muu kuin suomi tai ruotsi.</p> <p>Vastaajista 58 % kertoo työtehtävien vaativan äidinkielen tasoista suomen tai ruotsin kielen taitoa ja 46 % kertoo asiakkaiden tai yhteistyötahojen vaativan äidinkielen tasoista suomen tai ruotsin kielen taitoa. Kysymysten välisiä riippuvuuksia tarkasteltaessa huomataan, että positiivisesti kansainväliseen rekrytointiin suhtautuvat yritykset kärsivät keskimäärin enemmän osaajapulan aiheuttamista ongelmista.</p> <p>Vieraskielisten työnhakijoiden syrjintää voidaan pitää kyselytutkimuksen sekä opinnäytetyössä käytetyn ajankohtaisen tietoperustan perusteella yleisenä. On yleistettävissä, että noin puolet työnantajista odottaa työntekijöiltä äidinkielen tasoista kotimaisen kielen taitoa. Kielitaitovaatimuksia määriteltäessä tulisi huomioida se, että perusteettoman korkean kielitaitovaatimuksen asettaminen tai kielitaidon perusteella hakijan asettaminen heikompaan asemaan on lain vastaista.</p>
Asiasanat kielitaito, työelämä, rekrytointi, yhdenvertaisuus, kyselytutkimus

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja rajaus	2
1.2	Keskuskauppakamarin esittely	3
2	Oikeudellinen perusta.....	5
2.1	Oikeus saada palvelua kotimaisilla kielillä viranomaisissa	5
2.2	Saamelaisten kielelliset oikeudet.....	6
2.3	Erityisalojen kielitaitovaatimukset	7
2.4	Yhdenvertaisuuslain asettamat vaatimukset.....	8
2.5	Kielitaitoon liittyvä oikeuskäytäntö	9
3	Kielitaidon merkitys työelämässä.....	11
3.1	Työperäinen maahanmuutto kansantalouden pelastajana.....	11
3.2	Englanninkieliset työyhteisöt	13
3.3	Aikuisille suunnatut kielikoulutukset.....	15
3.4	Yhdenvertaisuus rekrytinnissa ja työpaikoilla.....	16
3.5	Ruotsinkielisten asema työmarkkinoilla	19
4	Tutkimuksen toteuttaminen	21
4.1	Tutkimusmenetelmän kuvaus.....	21
4.2	Aineiston kerääminen.....	23
4.3	Tulosten esittely	23
4.3.1	Vastaajien taustatiedot.....	23
4.3.2	Osaajapula rajoittaa kasvua.....	25
4.3.3	Kansainvälisten osaajien rekrytointi	26
4.3.4	Kielitaitovaatimukset yrityksissä	28
4.3.5	Suhtautuminen kaksijakoista – avulle tarvetta.....	28
4.4	Riippuvuusanalyysi.....	29
4.5	Yhteenvedo.....	31
5	Pohdinta.....	32
5.1	Kielen perusteella syrjintä yleistä.....	33
5.2	Muistilista yhdenvertaiseen rekrytointiin	35
5.3	Luotettavuus.....	36
5.4	Oman oppimisen arviointi	38
	Lähteet.....	40
	Liitteet	49
	Liite 1: Osaajakyselyn saateviesti	49
	Liite 2: Osaajakyselyn kyselylomake	50

Liite 3: Muuttujien 6 ja 20 välinen riippuvuus	57
Liite 4: Muuttujien 6 ja 22 välinen riippuvuus	58
Liite 5: Muuttujien 6 ja 35 välinen riippuvuus	59

1 Johdanto

Kirjallisen ja suullisen viestinnän taitojen merkityksen katsotaan kasvaneen paitsi korkean vaatimustason työtehtävissä, myös matalan ja keskitason vaatimustason työtehtävissä (Carlsson, Eriksson & Rooth 2023, 1). Uuden Seelannin Tertiary Education Commission on koostanut kielitaitoprofiileja (Literacy Profile) eri ammattiteille. Kielitaitoprofiileihin tutustumalla huomaa nopeasti, että käytännössä kaikki työt vaativat luku- ja kirjoitustaitoa sekä suullista kielitaitoa. Esimerkiksi varastotyöntekijän tulee kyetä lukemaan muun muassa turvallisuusohjeita ja pakkausten osoitelappuja, kirjoittamaan vahinkoilmoituksia ja keskustelemaan työkavereiden ja esihenkilöiden kanssa. Parturi-kampaajan puolestaan tulee kyetä ymmärtämään ajanvarausjärjestelmää, lukemaan tuotteiden etikettejä, kirjoittamaan asiakkaan tietoja tietokoneelle sekä kommunikoidaan suullisesti asiakkaan kanssa. (The Skills Highway s.a.)

Rekrytoinnissa työnhakijoilta odotetaan tyypillisesti suomen tai ruotsin kielen taitoa – usein jopa äidinkielenä kielitaitoa (Lehmuskunnas, Roth & Sandqvist 2020, 28). Kielitaitovaatimuksia voidaan perustella esimerkiksi työyhteisön sisäisellä työkielellä, asiakkaiden tai yhteistyökumppanien vaatimuksilla, työturvallisuudella sekä lainsäädännön vaatimuksilla. On kuitenkin tarpeen pohdita sitä, miltä osin nämä perustelut ovat aidosti tarpeellisia ja oikeudellisesti kestäviä ja miltä osin vaatimuksia voisi olla kannattavaa muuttaa.

Olisiko esimerkiksi osassa organisaatioista mahdollista vaihtaa työkieltä englanniksi, jotta suomen tai ruotsin kielen taito ei olisi välttämätöntä? Toisaalta, mikäli maahanmuuttaja selviytyy englannin kielellä, oppiiko hän koskaan sujuvaksi suomen kielessä? Paikallisen kielen osaamista pidetään kuitenkin yleisesti tarpeellisena kotoutumisen kannalta (Alisaari, Kaukko & Heikkola 2022, 29; Stenman 2015).

Kielitaitovaatimukset vaikuttavat paitsi maahanmuuttajien mahdollisuuksiin työllistyä Suomessa, myös suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvien työllistymismahdollisuuksiin. Joskus rekrytoinneissa vaaditaan esimerkiksi sujuvaa englannin kielen taitoa ja erityisesti julkisella sektorilla kielitaitovaatimuksia määrittää laki julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta (423/2003).

Kielitaidon tasoa kuvataan yleisimmin kahden eri asteikon avulla. Toinen perustuu Opetushallituksen järjestämiin yleisiin kielitutkintoihin (YKI). YKI-testin voi suorittaa perustasolla, keskitasolla tai ylimmällä tasolla. Testi jakautuu neljään osakokeeseen, joita ovat puhuminen, puheen ymmärtäminen, kirjoittaminen ja tekstin ymmärtäminen. Perustason testissä on saavutettava osakokeesta taitotasoarvio 1 tai 2, keskitasolla 3 tai 4 ja ylimmällä tasolla 5 tai 6 osakokeen hyväksytysti suorittamiseksi. Kansainvälisesti yleisessä käytössä oleva asteikko on eurooppalaisen kielitaidon

viitekehys EVK. YKI-kokeen taitotasot 1–6 vastaavat eurooppalaisen viitekehysten tasoja A1–C2. (Opetushallitus s.a. a.)

Taulukko 1. Kielitaidon tasoa kuvaavat asteikot (Euroopan unioni ja Euroopan neuvosto 2020, Opetushallitus s.a. a, Opetushallitus s.a. b, Maahanmuuttovirasto s.a., Valvira s.a. & Valtioneuvoston asetus suomen ja ruotsin kielen taidon osoittamisesta valtionhallinnossa 481/2003)

YKI	EVK	Kuvaus	Esimerkki
1	A1	Peruskielitaito	
2	A2	Peruskielitaito	
3	B1	Itsenäisen kielenkäyttäjän kielitaito	<ul style="list-style-type: none"> – Suomen kansalaisuuden vaatimuksena yksi suullinen ja yksi kirjallinen YKI-osakoe tasolla 3 – Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiltä vaaditaan kaikista osakokeista tasoa 3 – Toisen kotimaisen kielen B-oppimäärän tavoitetaso lukiossa on B1.1 – Vastaa valtionhallinnon kielitutkinnossa osoitettua tyydyttävää taitoa
4	B2	Itsenäisen kielenkäyttäjän kielitaito	<ul style="list-style-type: none"> – Toisen kotimaisen kielen A-oppimäärän tavoitetaso lukiossa on B2.1 vuorovaikutuksessa ja tekstin tulkitsemisessa ja B1.2 tekstin tuottamisessa – Vastaa valtionhallinnon kielitutkinnossa osoitettua hyvää taitoa.
5	C1	Taitavan kielenkäyttäjän kielitaito	<ul style="list-style-type: none"> – Vastaa valtionhallinnon kielitutkinnossa osoitettua hyvää taitoa.
6	C2	Taitavan kielenkäyttäjän kielitaito	<ul style="list-style-type: none"> – Vastaa valtionhallinnon kielitutkinnossa osoitettua erinomaista taitoa.

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja rajaus

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaisia kielitaitovaatimuksia työntekijöihin kohdistuu, arvioida niiden tarkoituksenmukaisuutta ja selvittää kielitaidosta johtuvan syrjinnän yleisyyttä. Kielitaitovaatimuksia tarkastellaan erityisesti suomen ja ruotsin kielten osalta. Tarkastelua tehdään yksilön, työnantajan ja yhteiskunnan näkökulmista. Lisäksi opinnäytetyö pyrkii tarjoamaan rekrytoiville henkilöille työkaluja tunnistaa syrjiviä käytänteitä omassa toiminnassaan.

Opinnäytetyön tutkimusaineistona toimii Keskuskauppakamarin syksyllä 2023 toteuttama osaajakysely. Sähköisesti toteutettu kysely suunnattiin kauppakamarien jäsenryityksille. Vastausaika oli 6.–11.9.2023 ja vastaajia oli 1 154. Opinnäytetyössä kyselyä tarkastellaan erityisesti kielitaitoa ja kansainvälisten osaajien rekrytointia koskevien kysymysten osalta.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat seuraavat.

- Millaista kotimaisten kielten taitoa Suomessa työskentelevältä henkilöltä vaaditaan?
- Millaisia kielitaitovaatimuksia työnantajat asettavat työnhakijoille rekrytoinnissa?
- Tuleeko yhteiskunnan vaatia suomen kielen taitoa maahanmuuttajilta, ja miten yhteiskunnan tulisi suhtautua yritysten asettamiin kielitaitovaatimuksiin?
- Kuinka hyvä kielitaito on riittävää?

Kielitaitovaatimuksia tarkastellaan erityisesti Suomen kansalliskielten suomen ja ruotsin osalta, mutta painopiste keskittyy kuitenkin erityisesti suomen kielen taitoon. Tarkastelua tehdään erityisesti muita kieliä kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvien osalta, mutta myös kotimaisia kieliä äidinkielenään puhuvien kielitaitoa käsitellään. Opinnäytetyö keskittyy erityisesti yritysten vaatimuksiin, mutta myös julkisen sektorin ja lainsäädännön asettamia vaatimuksia käsitellään.

Opinnäytetyö on toteutettu Keskuskauppakamarin toimeksiannosta. Työskentelin Keskuskauppakamarilla asiantuntijatehtävissä valtaosan siitä ajasta, jonka opinnäytetyötä kirjoitin. Työsuhteeni päättyi 31.3.2024 siirryttyäni toisen työnantajan palvelukseen.

1.2 Keskuskauppakamarin esittely

Keskuskauppakamari on valtakunnallisesti toimiva elinkeinoelämän järjestö, jonka jäseniä ovat 19 alueellista kauppakamaria. Kauppakamareilla on yli 22 000 jäsenyritystä, jotka yhdessä muodostavat noin puolet kaikkien suomalaisten yritysten liikevaihdosta. Keskuskauppakamarin ja kauppakamarien toimintaa sääntelee kauppakamarilaki. (Keskuskauppakamari s.a.) Keskuskauppakamarin lakisääteisiä tehtäviä ovat elinkeinoelämän toimintaedellytysten kehittäminen, elinkeinoelämän ansiomerkkien myöntäminen sekä sille säädettyjen julkisten tehtävien hoitaminen (Kauppakamarilaki 878/2002).

Suomalaisia yrityksiä on vaivannut jo usean vuoden ajan pula osaavasta työvoimasta. Tammi-kuussa 2020 julkaistussa Kauppakamareiden kyselyssä osaajapulasta ja jatkuvasta oppimisesta 62,7 % yrityksistä vastasi, että osaavasta työvoimasta on pulaa. Korkeimmillaan luku on ollut elokuussa 2021 toteutetussa kyselyssä, jossa osaajapulaa koki jo 74,1 % kyselyyn vastanneista yrityksistä. (Keskuskauppakamari 2024.) Tutkimusaineistona toimivassa tuoreimmassa lokakuussa 2023 julkaistussa osaajakyselyssä osaajapulaa koki 59,2 % vastaajista.

Keskuskauppakamarissa uskotaan, että osaajapulasta on tulossa krooninen ongelma. Osaavan työvoiman puute vaivaa yrityksiä heikkenevästä suhdannetilanteesta huolimatta, eikä se näytä

seuraavan talouden suhdannevaihteluita kuten aikaisemmin. Tyypillisesti talouden laskusuhdanteessa työvoiman kysyntä on laskenut ja vastaavasti työttömyys kasvanut – nyt näin ei ole. Keskeisimmäksi syyksi tälle nähdään väestörakenteen muutos ja erityisesti työikäisen väestön määrän vähentyminen. Osaamiseen perustuva maahanmuutto nähdään Suomen kohtalonkysymyksenä. (Valtonen 2023, 3–5.)

2 Oikeudellinen perusta

Lähtökohtaisesti työnantaja voi direktio-oikeuden nojalla määritellä sen, millaista kielitaitoa rekrytoivalta henkilöltä vaaditaan. Kielitaitovaatimuksille on kuitenkin oltava työtehtävästä johtuva syy. (Kiiski 2018.) Kielitaitovaatimuksia voidaan asettaa myös lailla ja asetuksilla kansalaisten kielellisten oikeuksien turvaamiseksi. Lainsäädäntö asettaa kielitaitovaatimuksia erityisesti julkishallinnon tehtävissä työskenteleville. (Tammenmaa 2021.)

2.1 Oikeus saada palvelua kotimaisilla kielillä viranomaisissa

Pelkkä suomen kielen taito ei välttämättä riitä, mikäli haluaa työllistyä julkishallinnon tehtäviin kuten valtiolle, hyvinvointialueille, kunnille tai eräille muille julkisoikeudellisille organisaatioille. Julkisen sektorin kielitaitovaatimuksia määrittävät muun muassa kielilain (423/2003) mukaiset oikeudet saada palvelua kotimaisilla kielillä sekä laki julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta, joka edellyttää sellaiselta valtion henkilöstöltä, jolta edellytetään säädettyinä kelpoisuusvaatimuksena korkeakoulututkintoa, erinomaista kielitaitoa virka-alueen väestön enemmistön kielestä sekä vähintään tyydyttävää taitoa toisesta kielestä.

Perustuslain 17 § (731/1999) mukaan Suomen kansalliskielet ovat suomi ja ruotsi. Perustuslaki takaa jokaiselle oikeuden käyttää tuomioistuimessa ja muussa viranomaisessa asioidessa omaa kieltään, joko suomea tai ruotsia. Perustuslain 17 § 3 momentin mukaan saamelaisilla alkuperäiskansana sekä romaneilla ja muilla ryhmillä on oikeus ylläpitää ja kehittää omaa kieltään. Saamelaisten sekä viittomakieltä käyttävien oikeudesta käyttää kieltään säädetään erillisillä laeilla.

Suomen ja ruotsin kielten asemasta säädetään kielilaisissa. Lain tarkoituksena on varmistaa perustuslaissa säädetty oikeus käyttää viranomaisessa asioinnissa omaa kieltään, suomea tai ruotsia. Lain tavoitteena on taata jokaisen oikeus oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin ja hyvään hallintoon kielestä riippumatta. (Kielilaki 2 §.)

Kielilain soveltamisalaan kuuluvat, jollei toisin säädetä, tuomioistuimet, valtion viranomaiset, hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien viranomaiset, kunnalliset viranomaiset, itsenäiset julkisoikeudelliset laitokset, eduskunnan virastot sekä tasavallan presidentin kanslia (Kielilaki 3 § 1 momentti). Viranomaiset voivat olla yksikielisiä tai kaksikielisiä sen mukaan, kuuluuko kyseisen viranomaisen toiminta-alueeseen vain yksikielisiä kuntia tai onko kyse yksikielisen kunnan viranomaisesta. Mikäli viranomaisen toiminta-alueeseen kuuluu erikielisiä kuntia tai vähintään yksi kaksikielinen kunta, on viranomainen kaksikielinen. (Kielilaki 6 §.)

Kunta on kielilain 5 § mukaan säädettävä kaksikieliseksi, jos kunnassa sekä suomen- että ruotsinkielisiä asukkaita ja vähemmistö on vähintään kahdeksan prosenttia asukkaista tai vähintään 3 000 asukasta. Kunta voidaan myös säätää kaksikieliseksi kunnan valtuuston esityksestä valtioneuvoston asetuksella, vaikka kunta olisi muuten yksikielinen.

Valtion viranomaisessa sekä kaksikielisessä hyvinvointialueen, hyvinvointiyhtymän sekä kunnan viranomaisessa asioidessa jokaisella on oikeus käyttää suomea tai ruotsia. Yksikielisessä hyvinvointialueen, hyvinvointiyhtymän tai kunnan viranomaisessa käytetään kunnan kieltä, jollei asiasta muuten ole säädetty tai viranomaisen pyynnöstä ole toisin päättänyt. Jokaisella on tästä huolimatta oikeus tulla kuulluksi omalla kielellään viranomaisen aloitteesta vireille tulevassa asiassa, joka välittömästi kohdistuu henkilön tai hänen huollettavansa perusoikeuksiin tai mikäli asia koskee viranomaisen hänelle asettamaa velvoitetta. (Kielilaki 10 §.)

Valkosen ja Koskisen (2018, 102) mukaan kielilain soveltamisalaan kuuluvilla viranomaisilla on velvollisuus huolehtia siitä, että niiden palveluksessa on riittävästi molempia kotimaisia kieliä osaavia työntekijöitä, jotta palvelua voidaan tarjota molemmilla kielillä. Leppäsen (2015, 85) mukaan viranomaisen tulee huolehtia siitä, että sen palveluksessa on riittävästi sekä suomea että ruotsia osaavia työntekijöitä, jotta kansalaisten kielelliset oikeudet toteutuvat. Lain julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta 2 § velvoittaa soveltamisalaan kuuluvat viranomaiset huolehtimaan henkilöstön kielitaidosta järjestämällä koulutusta sekä muilla henkilöstöpoliittisilla toimilla, jotta viranomaisen pystyy suorittamaan tehtävänsä kielilain ja muiden lakien antamien vaatimusten mukaisesti.

2.2 Saamelaisten kielelliset oikeudet

Suomessa on noin 10 000 saamelaista ja puhuttuja saamen kieliä on kolme: pohjoissaame, inarinsaame ja koltansaame. Saamelaisilla on kotiseutualueillaan kieltä ja kulttuuria koskeva itsehallinto. Kotiseutualueita ovat Enontekiön, Inarin ja Utsjoen kuntien alueet sekä osa Sodankylän kunnan alueesta. (Oikeusministeriö 2019, 3.)

Saamen kielilain (1086/2003) säädetään saamelaisten oikeudesta käyttää omaa kieltään viranomaisessa asioidessa. Saamelaisten kotiseutualueilla kielelliset oikeudet ovat laajemmat ja näillä alueilla viranomaisten on huolehdittava siitä, että palvelua tarjotaan myös saameksi. Lisäksi viranomaisten on saamelaisten kotiseutualueilla käytettävä saamen kieltä esimerkiksi erilaisissa ilmoituksissa, tiedotteissa ja opasteissa sekä tarjottava tietoa saamen kielellä. Mikäli viranomaisessa asioidessa saamen kieltä taitavaa henkilöä ei ole, viranomaisen on järjestettävä asiakkaalle maksutta tulkkaus. (Oikeusministeriö 2019, 6–7.)

Saamelaisten kotiseutualueiden, koko Sodankylä mukaan lukien, yhteenlaskettu väkiluku vuonna 2023 oli 18172 (Kuntaliitto s.a.). Saamelaisalueiden kielitaitovaatimusten merkitystä voidaan näin ollen pitää koko Suomen mittakaavassa varsin vähäisenä.

2.3 Erityisalojen kielitaitovaatimukset

Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira edellyttää sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiltä riittävää kielitaitoa joko suomen tai ruotsin kielessä. Kielitaito voidaan osoittaa yleisellä kielitutkinnolla tai valtionhallinnon kielitutkinnolla. Yleisestä kielitutkinnosta on saavutettava vähintään keskitason tutkinto siten, että kaikki osa-alueet ovat vähintään tasolla 3 samassa kohteessa. Valtionhallinnon kielitutkinnosta vaaditaan tyydyttävä taitotaso kaikilla osa-alueilla. (Valvira s.a.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilön kielitaito voidaan osoittaa myös esimerkiksi peruskoulun tai lukion päättötodistuksella, todistuksella ammatillisen tutkinnon suorittamisesta suomen tai ruotsin kielellä, todistuksella, jonka mukaan on suorittanut korkeakoulussa virkamiessuomen tai virkamiesruotsin opinnot tai korkeakoulututkintoa varten suoritetulla suomen- tai ruotsinkielisellä kypsyysnäytteellä. (Valvira s.a.)

Lääkäreiltä edellytettävää kielitaitoa on kritisoitu (Mikkonen 2020, 1509–1510) liian vähäiseksi, sillä yleisen kielitutkinnon taso 3 vastaa eurooppalaisella viitekehyksellä tasoa B1. Tämä tarkoittaa kielitaitoa, jolla hallitsee jokapäiväisiin tilanteisiin liittyvän sanaston kohtalaisesti ja ymmärtää selkeää yleiskielistä puhetta. Vastaavasti kuitenkin esimerkiksi eläinlääkäreiltä vaaditaan korkeampaa B2-tason kielitaitoa. Mikkola viittaa kirjoituksessaan Maija Tervolan maahanmuuttajalääkärien kielitaitoa koskevaan väitöskirjaan vuodelta 2019, jossa katsottiin, että maahanmuuttajalääkärien kielitaito vaihtelee eikä aina vastaa työn korkeita vaatimuksia. Myös opetus- ja kulttuuriministeriön raportissa vuodelta 2014 nähtiin, että vaadittu B1-tason kielitaito ei ole riittävä. (Mikkonen 2020, 1509–1510.)

Työnantaja voi asettaa sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden kielitaidolle myös Valviran vaatimuksia tiukemmat kelpoisuusehdot. Lain sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (612/2021) 5 §:n mukaan julkiset sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut on järjestettävä kaksikielisen hyvinvointialueen alueella suomeksi ja ruotsiksi siten, että asiakas saa ne valitsemallaan kielellä. Yksikieliselä hyvinvointialueella palvelut järjestetään alueen kielellä.

Esimerkiksi Helsingissä lääkäreiltä on perinteisesti vaadittu sekä suomen että ruotsin kielen taitoa, mutta vuonna 2016 kaupunki teki päätöksen poiketa ruotsin kielen vaatimuksesta kahden lääkärin viran täyttämisen osalta (Nelskylä 28.11.2016). Tarkasteltaessa Helsingin kaupungin avoimia terveyskeskuslääkärien tehtäviä voidaan huomata, että Helsinki on sittemmin jatkanut poikkeuksien tekemistä, mutta pääosin lääkäreiltä edellytetään yhä molempien kansalliskielten osaamista (Helsinki 2024a, Helsinki 2024b & Helsinki 2024c).

Opettajien kielitaitovaatimuksia määrittää asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksesta (986/1998). Perus- ja esiopetusta antavilta opettajilta vaaditaan koulun opetuskielessä erinomaista suullista ja kirjallista taitoa. Toisen asteen opetuksessa opettajan tulee hallita opetuksessa käytettävä kieli – äidinkielen ja kirjallisuuden opettajalta vaaditaan kuitenkin opetettavan kielen erinomaista suullista ja kirjallista taitoa.

Myös englannin kielen taitoon voi liittyä viranomaisten asettamia vaatimuksia. Esimerkiksi lentäjiltä, lennonjohtajilta ja lennontiedottajilta vaaditaan riittävää, kuusiportaisen ICAO:n kielitaidon arviointiasteikon tason 4 mukaista englannin kielen taitoa. Ilmailun kielitaitovaatimukset on asettanut Liikenne- ja viestintävirasto Traficom määräyksellä PEL M2-92. (Traficom 2022a & Traficom 2022b.)

2.4 Yhdenvertaisuuslain asettamat vaatimukset

Perustuslain 2 luvun 6 § mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, eikä ketään saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan kielen perusteella. Syrjinnän kieltö löytyy myös yhdenvertaisuuslaista (1325/2014), jonka 8 § kieltää syrjinnän muun muassa kielen perusteella. Yhdenvertaisuuslain 9 § kuitenkin tarkentaa, että sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisesti edistää yhdenvertaisuutta, ei ole syrjintää.

Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan lain 2 §:n mukaan kaikkeen julkiseen ja yksityiseen toimintaan pois lukien yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluva toiminta ja uskonnonharjoittaminen. Lain esitöissä (HE 19/2014 vp, Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, 55) tarkennetaan, että yhdenvertaisuuslakia sovelletaan kaikkeen sekä itsenäisessä että epäitsenäisessä asemassa tapahtuvaan työntekoon sekä virkasuhteissa tapahtuvaan työntekoon.

Työnantajalla on yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukainen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla. Esimerkkeiksi yhdenvertaisuutta edistävästä keinoista Leppänen (2015, 15–16) listaa esimerkiksi rekrytointikäytäntöjen läpikäynnin yhdenvertaisuuden näkökulmasta, nimettömän työnhaun käyttöönoton sekä työssä etenemisen kriteerien luomisen mahdollisimman yhdenvertaisiksi.

Yhdenvertaisuuslain 12 § mukaan erilainen kohtelu työsuhteessa ja työhön otettaessa on kuitenkin oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja erilainen kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Leppäsen mukaan (2015, 84–85) työnhakijoilta ja työntekijöiltä voidaan vaatia sellaista kielitaitoa, jota työtehtävät vaativat eikä liiallisia kielitaitovaatimuksia saa esittää. Leppäsen mukaan esimerkiksi täydellistä Suomen kielen taitoa voidaan vaatia vain tehtävissä, jotka sitä tosiasiallisesti edellyttävät. Leppäsen mukaan totutusta poikkeava puhetapa tai murre ei myöskään saa olla peruste asettaa hakija eri asemaan. Valkosen ja Koskisen (2018, 102) mukaan työnantaja ei myöskään saa asettaa työnhakijaa tai työntekijää parempaan asemaan tämän laajemman kielitaidon takia, ellei kielitaito ole työn kannalta tarpeellinen ja välttämätön vaatimus.

2.5 Kielitaitoon liittyvä oikeuskäytäntö

Työnantaja ei lähtökohtaisesti ole velvollinen järjestämään tulkkauspalveluita tai kielikoulutusta irtisanomisen välttämiseksi (Koskinen ym. 2018, luku 4.3). Työtuomioistuimen ratkaisussa (TT 2018:76) työnantajan ei ole katsottu rikkoneen lojaliteettivelvoitetta eikä tasapuolisen kohtelun velvoitetta jättäessään uudelleen sijoittamatta suomen kieltä taitamattoman työntekijän toiseen tehtävään tämän puuttuvan kielitaidon perusteella.

Mikäli riittävä kielitaito olisi kohtuudella saavutettavissa koulutuksella, työnantajalla saattaa olla velvollisuus kielikoulutuksen tarjoamiseen irtisanomisen välttämiseksi (Koskinen ym. 2018, luku 4.3). Tähän ratkaisuun on päätytty Turun hovioikeus (Turun HO 1.6.2012 S 11/1815) tapauksessa, jossa puolen vuoden koulutuksella työntekijän saksan kielen taito olisi arvion mukaan kohennettu riittävälle tasolle uusien työtehtävien hoitamiseksi.

Mikäli työtehtävät muuttuvat siten, ettei työntekijä enää selviydy tehtävässä olemassa olevalla kielitaidollaan eikä riittävän kielitaidon saavuttaminen kouluttamalla ole kohtuudella saavutettavissa, työnantajalle voi syntyä oikeus työsuhteen irtisanomiseen (Koskinen ym. 2018, luku 4.3). Esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2014-152 työntekijä oli irtisanottu toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvista syistä ja työtehtävä oli muuttunut aikaisempaa vaativammaksi ja vaati jatkossa englannin kielen suullista taitoa. Irtisanomisperusteen ei katsottu olevan lain vastainen eikä työnantajan katsottu olleen velvollinen järjestämään koulutusta, sillä kyseinen työntekijä oli jo aikaisemmin osallistunut työnantajan järjestämälle englannin kielen koulutukselle, mutta kielitaito ei kuitenkaan ollut kehittynyt riittävälle tasolle.

Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut ennakkoratkaisussaan 6.6.2000, Angonese v. Cassa di Risparmio di Bolzano SpA, C-281/98 että jäsenvaltion määrätyn maakunnan antaman tietyn todistuksen vaatiminen työnhakijalta kielitaidon osoittamiseksi on perustamissopimuksen 48 artiklan vastaista. Tämän on kirjallisuudessa (Koskinen ym. 2018, luku 3.1) tulkittu kattavan määrättyjen kielitaitoa koskevien todistusten vaatimista laajemminkin.

3 Kielitaidon merkitys työelämässä

Osana työelämän murrosta työ on myös kielellistynyt eli kielen merkitys on kasvanut eri työelämän tilanteissa. Yksinkertaisetkin työtehtävät saattavat vaatia vuorovaikutusta, kykyä lukea kirjallista dokumentaatiota ja käyttää elektronisia tietojärjestelmiä. Siinä missä lainsäädännön vaatimukset koskevat pääosin julkisen sektorin tehtäviä, yksityisellä sektorilla yritykset itse määrittelevät kielitaitovaatimukset. (Virtanen & Raitaniemi 2019, 60–61.)

Tässä luvussa käsitellään työperäistä maahanmuuttoa ja maahanmuuttajien kielitaitoa, yritysten kielitaitovaatimuksia ja kielitaitoon kohdistuvia odotuksia. Lisäksi käsitellään englanninkielisiä työyhteisöjä, aikuisille suunnattua kielikoulutusta sekä sivutaan ruotsinkielisten asemaa työmarkkinoilla.

3.1 Työperäinen maahanmuutto kansantalouden pelastajana

Tilastokeskuksen väestöennusteen mukaan työikäisten eli 15–64-vuotiaiden määrä vähenee vuoden 2040 mennessä 76 000 henkilöllä. Vuosina 2010–2020 työikäisen väestön määrä väheni 136 000 henkilöllä. Syynä työikäisen väestön vähenemiseen on matala syntyvyys ja kasvava elinajanodote. Ilman maahanmuuttoa luvut olisivat vieläkin karummat, sillä ennusteessa on oletettu muuttovoitoksi 20 000 väestöennusteen julkaisuvuodelle 2021 ja 15 000 sitä seuraaville vuosille. (Tilastokeskus 2021)

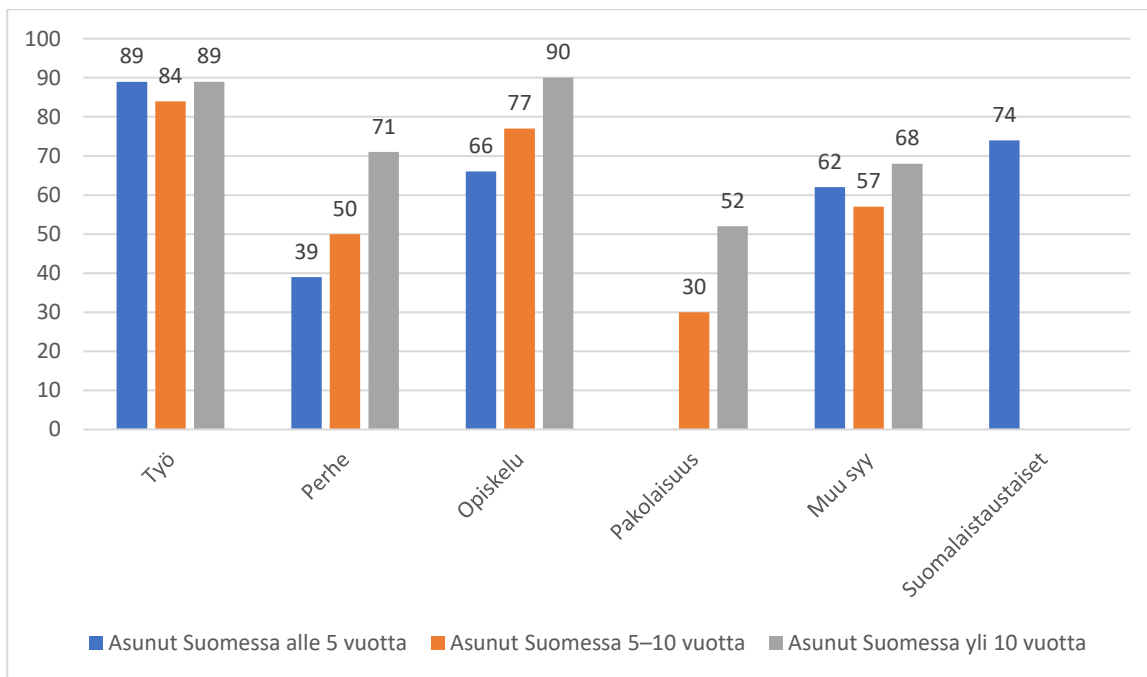
Nykyisen pääministerin Petteri Orpon hallituksen ohjelman työperusteista maahanmuuttoa käsittelevä kappale alkaa näin: “Työperusteinen maahanmuutto on Suomen talouskasvun ja palvelujen turvaamisen kannalta erittäin tärkeää”. (Valtioneuvosto 2023, 204) Hallitusohjelman kirjaus kuvastaa hyvin työperäisen maahanmuuton merkitystä Suomelle.

Valtiovarainministeriön mukaan pula osaavasta työvoimasta on merkittävä este talouskasvulle. Nopeimmaksi ratkaisuksi valtiovarainministeriön julkaisussa esitetään työperäisen maahanmuuton lisäämistä ja rekrytoimalla aktiivisesti osaavaa työvoimaa ulkomailta. (Stenborg, Ahola, Palmén & Pääkkönen 2021, 36.)

Keskuskauppakamari on pitänyt työperäisen maahanmuuton vauhdittamisen tärkeyttä esillä jo useiden vuosien ajan. Jo vuonna 2018 Keskuskauppakamari viestitti, että pula osaavasta työvoimasta on kasvun este monelle yritykselle ja Suomen olisi ryhdyttävä aktiivisesti houkuttelemaan osaavia työntekijöitä ulkomailta (Sipola 2018). Keskuskauppakamarin vuoden 2021

osaajakyselyssä 75 % yrityksistä piti työhön perustuvan maahanmuuton lisäämistä keinona osaan työvoiman turvaamiseksi (Keskuskaupakamari 2024).

Työvoimapulasta huolimatta ulkomailla syntyneiden ulkomaalaistaustaisten työttömyysaste on vuonna 2022 ollut 17,7 prosenttia eli merkittävästi korkeampi verrattuna koko väestön työttömyysasteeseen, joka oli 9,6 prosenttia vuonna 2022 (Kotoutumisen indikaattorit -tietokanta, 2022).



Kuva 1. 20–64-vuotiaiden ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste vuonna 2014 (mukailten Nieminen, Sutela & Hannula 2015, 77)

Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014 -tutkimuksen (Nieminen, Sutela & Hannula 2015, 77) mukaan työn perusteella Suomeen muuttaneiden työllisyysaste on selvästi suomalaistaustaisia korkeammalla tasolla. Opiskelun perusteella muuttavien työllisyysaste on alle viisi vuotta Suomessa asuvien osalta hieman alhaisemmalla tasolla, mutta viiden vuoden jälkeen työllisyysaste nousee suomalaistaustaisia korkeammalle tasolle. Sen sijaan perheen, pakolaisuuden tai muun syyn perusteella muuttaneiden työllisyysaste on merkittävästi suomalaistaustaisia jäljessä.

UTH-tutkimuksen (Nieminen ym. 2015, 44) mukaan ensimmäisen polven ulkomaalaistaustaisista 26 prosenttia arvioi suullisen kielitaitonsa olevan aloittelijan tasolla tai ei puhunut lainkaan suomen tai ruotsin kieltä. Tutkimuksessa 18 prosenttia arvioi kielitaitonsa äidinkielen tasoiseksi. Kun arviota omasta kielitaidosta tarkastellaan maahanmuuton syyn mukaan, huomataan, että työn perusteella muuttaneiden keskuudessa jopa 37 arvioi kielitaitonsa aloittelijan tasolle tai heikommaksi ja

opiskelun perusteella muuttaneiden keskuudessa näin arvioi 52 prosenttia tutkimukseen osallistuneista (Nieminen ym. 2015, 46).

FinMonik-tutkimuksen (Larja 2020, 42–43) mukaan noin kolmannes ulkomailla syntyneistä ulkomaalaistaustaisista arvioi suullisen suomen tai ruotsin kielen taitonsa olevan aloittelijan tasolla, noin kolmannes arvioi kielitaidon keskitasoiseksi ja noin kolmannes erinomaiseksi. Naisista vain 6 % ja miehistä 11 % vastasi, ettei puhu lainkaan suomen tai ruotsin kieltä.

Kielitaidon yhteydestä työllistymiseen on runsaasti näyttöä. Carlssonin ja muiden mukaan maahanmuuttajien olisi panostettava kielitaidon kehittämiseen, jotta työttömyysaste ei nousisi, joka johtaisi entistä syvempään työmarkkinoiden segregaatioon. Carlsson ja muut uskovat, että tällä on poliittisia, sosiaalisia ja taloudellisia vaikutuksia, jotka vaikuttavat niin maahanmuuttajiin kuin yhteiskuntaan. Työmarkkinoiden segregaatian ehkäisemiseksi olisi tärkeää pyrkiä nostamaan maahanmuuttajien kielitaidon tasoa. (Carlsson 2023, 25–26.)

UTH-tutkimuksessa (Nieminen ym. 2015, 130) osallistuneista 39 prosenttia ilmaisi kielitaidon puutteen tärkeimmäksi ja 12 prosenttia toiseksi tärkeimmäksi esteeksi työllistymiselle. FinMonik-tutkimuksessa (Larja 2020, 57) ulkomaalaistaustaisista miehistä 49 prosenttia ja naisista 50 prosenttia mainitsi kielitaidon puutteet yhtenä työllistymisen esteenä. Larjan (2020, 48) mukaan Suomessa kuitenkin on merkittävä englanninkielinen työmarkkina- ja opiskelusegmentti, johon integroituminen voi olla mahdollista ilman suomen tai ruotsin kielen taitoa.

3.2 Englanninkieliset työyhteisöt

Monessa suomalaisessa työpaikassa kotimaisen kielen taito on välttämättömyys. Suomesta löytyy kuitenkin myös työyhteisöjä, joissa virallisena kielenä on englanti. Tällaisia voivat olla esimerkiksi monikansalliset yritykset, joissa sisäisessä viestinnässä ja sisäisessä raportoinnissa käytetään usein englannin kieltä (Hakulinen ym. 2009, 155–156). Larjan (2020, 48) mukaan Suomessa on merkittävä englanninkielinen työmarkkina- ja opiskelusegmentti, johon integroituminen voi olla mahdollista ilman suomen tai ruotsin kielen taitoa.

Englanninkielinen työyhteisö ei kuitenkaan aina tarkoita sitä, että suomen kielen osaaminen ei olisi tarpeen. Shumilova, Cai ja Pekkola (2012) käsittelevät tutkimuksessaan kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä Suomessa. Tutkimuksesta käy ilmi, että myös virallisesti englanninkielisissä organisaatioissa saatetaan suhtautua vastahakoisesti suomea taitamattomien rekrytoimiseen. Haastatteluaineistosta on nostettu tutkimuksessa seuraava avoimen kysymyksen vastaus:

“...if you hire the foreigner who doesn't speak Finnish, this will make the work in whole team more complicated. Because they have to change the language for one person. That is something really preventing the manager to hire, because they have to think how much extra work we have to do because of one person.” (Shumilova ym. 2012, 80.)

Virtasen ja Raitaniemen (2019, 64.) mukaan työyhteisön kielikäytänteet voivat rajoittaa pääsyä virallisen viestinnän ulkopuoliseen hiljaiseen tietoon. Hiljaisella tiedolla voidaan tarkoittaa niin sanottuja kahvipöytäkeskusteluita. Kielivalinnoilla henkilö saatetaan sulkea keskustelujen ulkopuolelle.

Kurhila, Kotilainen, Lehtimaja ja Komppa tarkastelevat tutkimushankkeessaan työelämän vuorovaiikutustilanteita sellaisissa työyhteisöissä, joissa on sekä suomea ensikielenä että toisena kielenä puhuvia työntekijöitä (Koneen säätiö 2019). Kurhila ja muut ovat keränneet aineistoa kolmesta työyhteisöstä, jotka ovat yliopiston yksikkö, kulttuurialan järjestö sekä kirjasto (Lehtimaja, Kotilainen & Kurhila 2021, 452).

Lehtimajan ja muiden (2021, 453–454) mukaan käytetty kieli vaikuttaa siihen, ketkä voivat osallistua keskusteluun tai kokea itsensä osalliseksi silloin, kun työkieliä on useita. Heidän mukaansa tämä näkyy erityisesti yliopistossa, jossa kansainvälisiltä työntekijöiltä ei edellytetä suomen kielen taitoa. Kyseisessä tapauksessa viestinnässä käytetään sekä suomea että englantia ja virallinen viestintä sisältää saman asiasisällön molemmilla kielillä. Osa viestinnästä on kuitenkin vain yhdellä kielellä. Yksi haastateltava on tulkinnut suomenkieliset viestit niin, että ne eivät koske kansainvälisiä työntekijöitä.

Kielivalinnan voi nähdä myös vallankäyttönä, jos osa työntekijöistä jätetään tietoisesti syrjään työtä ja työpaikkaa koskevasta tiedonkulusta. Lehtimaja ja muut pohtivat myös sitä, olisiko ratkaisu käyttää yhteisenä kielenä englantia, jota lähes kaikki Suomessa asuvat koulutetut aikuiset osaavat (Tilastokeskus 2018). Haastateltavat eivät kuitenkaan pitäneet englannin kielen käyttöä pätevänä ratkaisuna. Kirjastossa työskentelevistä kaikki eivät osaa englantia riittävän hyvin ja yliopistossa ja järjestössä osa henkilöstöstä ei englannin kielen taidostaan huolimatta mielellään sitä käytä. Syiksi Lehtimaja ja muut arvioivat sen, että englannin kielen käyttö koetaan kuormittavaksi ja työyhteisöissä voi olla myös periaatteellista vastustusta muiden kielten kuin suomen kielen käyttöä kohtaan. (Lehtimaja ym. 2021, 454.)

Laakso tutki Pro Gradu -tutkielmassaan (2019) englannin kieltä käyttävien työntekijöiden kokemusta yhdenvertaisuudesta ja osallisuudesta työpaikallaan Valmet Automotive Oy:llä. Puolistrukturoituna teemahaastatteluna toteutetussa tutkielmassa haastateltiin kymmentä yhtiön työntekijää.

Haastateltavat nostivat esiin kokemuksiaan siitä, että he ovat tunteneet itsensä ulkopuolisiksi tilanteissa, joissa muut keskustelevat suomeksi eivätkä huomioi sitä, että kaikki läsnä olevat eivät ymmärrä suomea. Esimerkiksi nostettiin tauolla käytävät epäviralliset keskustelut, joissa haastateltavan ystävä on joutunut tulkkamaan keskustelua. Haastateltava oli myös kohdannut tilanteita, joissa englantia osaava työntekijä ei kuitenkaan ole suostunut puhumaan hänelle englantia. (Laakso 2019, 57.)

Laakson mukaan (2019, 42) suurin osa haastateltavista koki olevansa yhdenvertaisia suomen kieltä käyttävien työntekijöiden kanssa, mutta esiin nousi myös päinvastaisia kokemuksia. Laakson (2019, 45–48) mukaan kaikki tuotannosta toimihenkilötehtäviin edenneet kokivat etenemisen olleen haastavaa ja syyksi nähtiin englannin kielen käyttö työkielenä. Osa niistä haastatelluista, jotka eivät olleet yrityksestä huolimatta päässeet etenemään toimihenkilötehtäviin pitivät syynä kielitaitoaan.

Toimihenkilötehtävissä yhdenvertaisuutta edistää Laakson mukaan se, että Valmet Automotivella suurin osa toimihenkilöistä puhuu hyvää englantia ja näin ollen kommunikaatio on sujuvaa. Haastatelluista käy ilmi, että tuotannon esihenkilötehtävissä kuitenkin vaaditaan suomen kielen taitoa siksi, että kaikki tuotannon työntekijät eivät puolestaan osaa englantia. (Laakso 2019, 49.)

3.3 Aikuisille suunnatut kielikoulutukset

Aikuisille suunnattua suomen kielen koulutusta tarjoavat muun muassa yliopistot ja ammattikorkeakoulut, kesäyliopistot, kansanopistot, työväenopistot, kansalaisopistot, aikuislukiot sekä yksityiset yritykset ja yksityisopettajat (Kielibuusti 2023). Mikäli maahanmuuttaja on työtön työnhakija, saa toimeentulotukea tai on alle 18-vuotias ilman huoltajaa Suomessa, henkilölle tehdään kotoutumissuunnitelma, joka sisältää myös kielikoulutusta (Helsinki 2024d)

Myös osa työnantajista järjestää kielten opetusta (Helsinki 2024e). Kuitenkin Lehmuskunnaksen ym. (2020, 31) mukaan yrityksistä 61 prosenttia ei olisi valmis osallistumaan työntekijän suomen kielen koulutuksen kustannuksiin. Vastaajista vain neljä prosenttia olisi valmis maksamaan koulutuksen ja 33 prosenttia olisi valmiita maksamaan osan kustannuksista.

Yritykset voivat vähentää koulutusmenojaan verotuksessa liiketoiminnan kuluina ja lisäksi koulutukseen kohdistuu kolme erilaista verotukea. Yritykset voivat hakea ylimääräistä työnantajan koulutusvähennystä tiettyjen ehtojen täytyessä. (Aho & Ranki 2018, 9–10) Koulutusvähennyksen suuruus on puolet koulutuspäivien laskennallisista palkkakustannuksista ja sitä voi saada enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden (Verohallinto 2022). Työntekijät voivat saada itse

maksamistaan koulutusmenoista tietyin ehdoin verovähennyksen eikä työntekijää lähtökohtaisesti veroteta työnantajan työntekijälle kustantamasta koulutuksesta. Vuonna 2016 ylimääräistä verovähennystä sai 3153 yritystä yhteensä 52 miljoonaa euroa. (Aho & Ranki 2018, 10.)

Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra on selvittänyt koulutukseen liittyviä investointeja. Valtion rahoituksen suuruus aikuisille tarkoitettuun muuhun kuin markkinaehtoiseen koulutukseen oli vuoden 2018 talousarviossa 379 miljoonaa euroa. Tämä ei sisällä tutkintoon johtavaa korkeakoulutusta, vaan esimerkiksi kansalaisopistot (82 miljoonaa euroa), kansanopistot (48 miljoonaa euroa), aikuisten lukiokoulutuksen (26 miljoonaa euroa) ja avoimen yliopiston (31 miljoonaa euroa). (Aho & Ranki 2018, 16.)

Yrityksen koulutusinvestointien suuruudeksi Aho ja Ranki (2018, 23) arvioivat Tilastokeskuksen CVTS, Yritysten henkilöstökoulutus -tilaston sekä aikuiskoulutustuen ja ammattitutkintostipendien rahoitusosuuden perusteella 1 088 miljoonaa eli noin 1,1 miljardia euroa. Oppijoiden omiksi panostuksiksi koulutukseen Aho ja Ranki (2018, 27) arvioivat 522 miljoonaa euroa, josta aikuiskoulutuksen osuudeksi on arvioitu 324 miljoonaa euroa vuosittain.

Edellä mainitut koulutuspanostukset sisältävät monenlaista koulutusta, eikä kielikoulutuksen euromääräisistä panostuksista ole saatavilla tietoa. Kokonaisuutena investoinnit aikuiskoulutukseen ovat kuitenkin varsin merkittäviä. Yhteensä lähes kahden miljardin euron vuosittaisia panostuksia voidaan verrata esimerkiksi lukiokoulutuksen (617 miljoonaa euroa) ja ammatilliseen koulutuksen (1 698 miljoonaa euroa) kustannuksiin (Aho & Ranki 2018, 6).

Työnantajan on mahdollista hakea oman alueensa Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselta eli ELY-keskukselta Työpaikkasuomi-nimistä yhteishankintakoulutusta, jossa yrityksen henkilöstö pääsee osallistumaan kielikoulutukseen ja ELY-keskus maksaa 50–80 prosenttia koulutuksen kokonaishinnasta. Harkinnanvaraisen koulutuksen työnantajan maksuosuuteen vaikuttavat yrityksen koko ja liikevaihto tai tase sekä se, onko kyse TäsmäKoulutuksesta, RekryKoulutuksesta vai MuutosKoulutuksesta. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2023.)

3.4 Yhdenvertaisuus rekrytoinnissa ja työpaikoilla

Yritysvastuulla tarkoitetaan vapaaehtoisia toimia, joilla yritys toteuttaa yhteiskuntavastuutaan sidosryhmien odotusten perusteella. Yritysvastuu jaetaan tyypillisesti taloudelliseen vastuuseen, ympäristövastuuseen ja sosiaaliseen vastuuseen. Sosiaalinen vastuu kohdistuu aina ihmisiin, ensisijaisesti yrityksen omaan henkilöstöön mutta myös esimerkiksi asiakkaisiin, yhteistyökumppaneihin ja laajemmin ympäröivään yhteiskuntaan. (Harmaala & Jallinoja 2012, 17–20.)

Yrityksen sosiaalinen vastuu pitää sisällään työyhteisön moninaisuuden ja yhdenvertaisen rekrytoinnin. Maahanmuuttajataustaisia henkilöitä syrjitään rekrytoinnissa niin nimen kuin kielitaidon perusteella. Tämä voi johtaa yrityksen näkökulmasta lisäarvoa tuottavan osaajan menettämiseen sekä yhteiskunnan näkökulmasta maahanmuuttajien työllistymisen haasteisiin. Maahanmuuttajataustaisen henkilön palkkaamista voidaankin pitää yhteiskuntavastuullisena tekona. (Liappis, Pentikäinen & Vanhala 2019, 133–134.)

Liappiksen ja muiden (2019, 25–26) mukaan vastuullisesti toimivat yritykset suoriutuvat pitkällä aikavälillä paremmin kuin heikommin vastuullisuutta huomioivat yritykset. Vastuullisuus auttaa turvaamaan liiketoiminnan jatkuvuuden, sillä se auttaa rekrytoimaan parhaat osaajat, sitouttaa asiakkaita, edistää rahoituksen keräämistä ja ehkäisee maineriskejä.

Sijoittajien vaatimukset vastuullisuuskysymyksissä ovat kasvaneet viime vuosina merkittävästi (Liappis ym. 2019, 30). Vastuullista sijoittamista määrittää erityisesti YK:n ympäristöohjelman ja YK:n Global Compact -hankkeen laatimat vastuullisen sijoittamisen periaatteet eli PRI (Principles for Responsible Investment). Vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin kuuluu muun muassa vastuullisuusasioiden liittäminen osaksi sijoituskohteen analysointia ja päätöksentekoprosessia sekä vastuullisuusasioiden edistäminen aktiivisena omistajana. (Silvola & Landau 2019, 26–27.)

Suomalaisia pääomasijoitusalan yrityksiä edustava Pääomasijoittajat ry vaatii jäsenyrityksiltään kestävän sijoittamisen periaatteiden huomioimista (Pääomasijoittajat s. a.). Yhdistys on myös luonut suosituksen kestävästä sijoittamisesta pääomasijoitusallalla, joka pitää sisällään myös monimuotoisuuden huomioimisen (Pääomasijoittajat 2022, 1–4).

Yritysvastuuverkosto FIBSin kyselytutkimuksessa 65 prosenttia vastaajista kertoi vastuullisuuden ohjaavan kulutus päätöksiksi (FIBS 2022, 4). Hanken kauppakorkeakoulun yhdessä Nordnetin kanssa toteuttamassa kyselytutkimuksessa yksityissijoittajista 60 % kertoo huomioivansa ESG-tiedot eli ympäristövastuun, taloudellisen vastuun ja sosiaalisen vastuun sijoituspäätöksiä tehdessään (Silvola, Vähämaa & Buchanan 2021, 1). Vastaavan tuloksen sai myös työeläkeyhtiö Varma, jonka teettämässä kyselytutkimuksessa 62 % suomalaisista sijoittamista pitää vastuullisuutta tärkeänä tekijänä sijoituskohteen valinnassa ja 80 % kokee vastuullisuuden olevan yrityksille kilpailuetu (Varma 2021).

Vastuullisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämisen osana sosiaalista vastuuta tulisi olla yrityksille tärkeää liiketoiminnan jatkuvuuden ja kasvun kannalta. Puutteellinen kielitaito voi monessa työssä olla perusteltu syy jättää ulkomaalaistaustainen hakija palkkaamatta, mutta taustalla vaikuttaa

myös muita syitä, kuten ennakkoluulot ja rasismi. Ulkomaalaistaustaisen hakijan palkkaamatta jättämistä saatetaan perustella kielitaidolla, vaikka todellinen syy olisi jokin muu. Sosiaalisen vastuun edistämiseksi erityisesti yhdenvertaisuuden näkökulmasta yrityksillä olisi vielä paljon tehtävää.

Lehmuskunnaksen ym. (2020, 14.) tutkimukseen vastanneista rekrytoijista 79 prosenttia olisi valmis palkkaamaan kantasuomalaisen työttömän työnhakijan, mutta työttömänä työnhakijana olevan maahanmuuttajan olisi valmis palkkaamaan 69 prosenttia vastaajista. Kysyttäessä työntekoa hankaloittavista tekijöistä, puolet vastaajista uskoo maahanmuuttajan lähtömaalla olevan merkitystä työssä pärjäämiseen. Vastaajista 42 prosenttia katsoo kulttuurierojen hankaloittavan usein työntekoa. (Lehmuskunnas ym. 2020, 20.)

Laakson mukaan (2019, 42) suurin osa haastatelluista Valmet Automotiven työntekijöistä koki olevansa yhdenvertaisia suomen kieltä käyttävien työntekijöiden kanssa, mutta esiin nousi myös päinvastaisia kokemuksia. Laakson (2019, 45–48) mukaan kaikki tuotannosta toimihenkilötehtäviin edenneet kokivat etenemisen olleen haastavaa ja syyksi nähtiin englannin kielen käyttö työkielenä. Osa niistä haastatelluista, jotka eivät olleet yrityksestä huolimatta päässeet etenemään toimihenkilötehtäviin pitivät syynä kielitaitoaan.

Toimihenkilötehtävissä yhdenvertaisuutta edistää se, että Valmet Automotivella suurin osa toimihenkilöistä puhuu hyvää englantia, ja näin ollen kommunikaatio on sujuvaa. Haastatteluista käy ilmi, että tuotannon esihenkilötehtävissä kuitenkin vaaditaan suomen kielen taitoa siksi, että kaikki tuotannon työntekijät eivät puolestaan osaa englantia. (Laakso 2019, 49.) Muutamit haastateltavat olivat myös nostaneet esiin kokemuksia siitä, että he olisivat kokeneet syrjintää etnisen taustansa tai ulkonäkönsä vuoksi. Haastateltavat kuitenkin kertoneet tilanteista eteenpäin ja niihin oli puututtu. (Laakso 2019, 42–45.)

Bergbom, Toivanen ja Väänänen (2020, 3) selvittivät Työterveyslaitoksen monimuotoisuusbarometrissä henkilöstöhallinnon ammattilaisten näkemyksiä monimuotoisuudesta. Barometrin vastaajista 90 prosenttia oli sitä mieltä, että suomen kielten täydellisellä hallinnalla ei ole merkitystä rekrytoinnissa, mikäli tehtävän luonne ei sitä erityisesti vaadi. Vastaajista 69 prosenttia arvioi, että työyhteisön kielen epätäydellinen hallinta voi olla este esimiesaseman saavuttamiseksi. (Bergbom ym. 2020, 90–96.)

Uudenmaan ELY-keskuksen Kotona Suomessa -hankkeen Taloustutkimuksella teettämän selvityksen (Lehmuskunnas ym. 2020, 28) mukaan jopa 48 prosenttia rekrytoijista katsoo, että maahanmuuttajan suomen kielen taidon pitäisi olla lähes äidinkielen tasolla, jotta työntekijä pärjäisi kyseisessä työpaikassa.

Tulokset ovat linjassa ruotsalaisten työpaikkojen kielitaitovaatimuksia tarkastelevan tutkimuksen (Carlsson ym. 2023, 9) kanssa. Osana tutkimusta toteutettiin työnantajille kyselytutkimus, jonka mukaan noin 50 prosenttia vastaajista katsoi hyvän ruotsin kielen taidon olevan äärimmäisen tärkeää (“good knowledge of Swedish is of utmost importance”) ja 80 prosenttia vastaajista katsoi hyvän ruotsin kielen taidon olevan vähintään tärkeää.

Osana tutkimustaan Carlsson ja muut (2023, 11–17) lähettivät kuvitteellisten henkilöiden hakemuksia avoimiin työpaikkoihin ja tarkastelivat haastattelukutsujen ja kuvitteellisen hakijan kielitaidon korrelaatiota. Kuvitteelliset hakijat olivat nuoria aikuisia, jotka olivat muuttaneet ruotsiin Saksasta, Puolasta, Romaniasta ja Iso-Britanniasta neljä vuotta sitten. Hakemuksia ja ansioluetteloita kirjoitettiin neljän eri ruotsin kielen taitotason mukaisesti. Hakemuksia lähetettiin 3124 työnantajalle.

Tutkimuksesta ilmeni, että korkeampi kielitaidon taitotaso korreloi lineaarisesti haastattelukutsujen määrän kanssa. Alimman taitotason hakemuksista 8 % johti haastattelukutsuun, kun korkeimman taitotason hakemuksista haastattelukutsuun johti 15 %. Kielitaidon kasvu seuraavaan taitotasoon nosti todennäköisyyttä päästä haastatteluun noin kahdella prosenttiyksiköllä. Eroa pidettiin tilastollisesti merkitsevänä 1 % merkitsevyystasolla. Tätä verrattiin toiseen tutkimukseen, jonka mukaan vastaava seitsemän prosenttiyksikön kasvu todennäköisyydessä päästä työhaastatteluun vastaa kuuden vuoden työkokemusta. (Carlsson ym. 2023, 19.)

Monimuotoisuusbarometrin vastaajista vain 31 prosenttia vastasi myöntävästi kysymykseen siitä, onko vastaajan organisaatiossa kehitetty syrjimättömiä rekrytointikäytäntöjä (Bergbom ym. 2020, 64). Työnantajalla on kuitenkin yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla. Leppänen (2015, 15–16) nostaa esimerkiksi yhdenvertaisuuden edistämisestä rekrytointikäytäntöjen läpikäynnin yhdenvertaisuuden kehittämisen näkökulmasta.

3.5 Ruotsinkielisten asema työmarkkinoilla

Mielikuva ruotsia äidinkielenään puhuvista suomalaisista sujuvasti kolmekielisinä ei Tannerin ja Lassuksen (2018, 129) mukaan vastaa todellisuutta. On huomattavan paljon ruotsinkielisiä, joilla on hyvin vähän, jos lainkaan kontaktia suomen kieleen. Myös ylioppilaskirjoituksissa keskipitkä suomi on kasvattanut suosiotaan. Vielä vuonna 2015 suomen kirjoittaneista 21 prosenttia kirjoitti keskipitkän suomen, kun vuonna 2023 osuus oli jo 37 prosenttia (Ylioppilastutkintolautakunta 2024). Tanner ja Lassus (2018, 129) arvioivat tämän liittyvän suomen kielen taidon heikkenemiseen sekä siihen, että keskipitkästä suomesta voi saada helpommin paremman arvosanan, joka saattaa olla eduksi korkeakoulujen yhteisvalinnassa.

Juurakko-Paavolan ja Takalan (2013) selvityksen mukaan suurin osa keskipitkän suomen ylioppilaskirjoituksissa kirjoittaneista ei saavuta lukion taitotason mukaista osaamista, joka on eurooppalaisella viitekehyksellä ymmärtämistaidoissa B1.2 ja tuottamistaidoissa B1.1. Jopa 70 % jää sekä ymmärtämis- että tuottamistaidoissa tasolle A2.2 ja 23 % yltää B1.1 tasolle. Asiantuntijatyössä yleisesti pidetään riittävänä suomen kielen taitotasona B2-tasoa, jolle vain harva keskipitkän suomen ylioppilaskirjoituksissa kirjoittanut yltää. (Tanner & Lassus 2018, 129.)

Ruotsia äidinkielenään puhuvien työllisyysaste (80,2 %) on kuitenkin selvästi suomea äidinkielenään puhuvia korkeampi (75,0 %) (Tilastokeskus 2023a). Oikeusministeriön perusoikeusbarometrin mukaan 24 prosenttia ruotsinkielisistä on kohdannut syrjintää työssä tai työnhaussa. Syrjinnällä ei tässä tapauksessa kuitenkaan viitata nimenomaisesti kielestä johtuvaan syrjintään ja osuus on linjassa koko väestön syrjintäkokemusten kanssa (25 %). (Nenonen, Kivelä, Ervasti, Joronen & Villa 2021, 89.)

Oikeusministeriön julkaisemassa kielibarometrissa ilmenee, että ruotsinkielisessä enemmistössä 25 prosenttia ja ruotsinkielisessä vähemmistössä 27 prosenttia kertoo kokeneensa ennakkoluuloja tai häirintää viimeisen 12 kuukauden aikana usein, toisinaan tai yksittäisiä kertoja. Suomenkielisessä vähemmistössä vastaavia kokemuksia on puolestaan 17 prosentilla vastaajista. Enemmistöllä ja vähemmistöllä tarkoitetaan tässä tapauksessa kieliryhmän asemaa kaksikielisessä kunnassa. (Lindell 2020, 42.)

Vastaavasti 23 prosenttia ruotsinkielisestä enemmistöstä, 19 prosenttia ruotsinkielisestä vähemmistöstä ja 21 prosenttia suomenkielisestä vähemmistöstä kertoo kokeneensa syrjintää kielen perusteella usein, toisinaan tai yksittäisiä kertoja viimeisen 12 kuukauden aikana. Kieliryhmien erot ovat pieniä ja selkeä enemmistö kertoo, ettei ole kokenut syrjintää. (Lindell 2020, 43–44.)

4 Tutkimuksen toteuttaminen

Opinnäytetyön tutkimusaineistona toimi Keskuskauppakamarin syyskuussa 2023 toteuttama kaupakamarien jäsenyrityksille suunnattu osaajakysely. Kyselyn laatimisesta on vastannut Keskuskauppakamarin johtava asiantuntija. Keskuskauppakamarissa tuloksia on tarkasteltu lähinnä kokonaisuutena ja keskittymällä erityisesti muihin kuin kielitaitoa koskeviin kysymyksiin. Opinnäytetyössä tarkastelu puolestaan painottuu juuri kielitaitoon liittyviin kysymyksiin.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaisia kielitaitovaatimuksia työntekijöihin kohdistuu, arvioida niiden tarkoituksenmukaisuutta ja selvittää kielitaidosta johtuvan syrjinnän yleisyyttä. Kielitaitovaatimuksia tarkastellaan erityisesti suomen ja ruotsin kielten osalta. Tarkastelua tehdään yksilön, työnantajan ja yhteiskunnan näkökulmista. Lisäksi opinnäytetyö pyrkii tarjoamaan rekrytoiville henkilöille työkaluja tunnistaa syrjiviä käytänteitä omassa toiminnassaan.

4.1 Tutkimusmenetelmän kuvaus

Tutkimuksen menetelmä oli kvantitatiivinen eli määrällinen ja se toteutettiin kyselytutkimuksena. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tarkastellaan lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä ja sen edellytyksenä on riittävän suuri ja edustava otos. Tyypillisesti kvantitatiivisissa tutkimuksissa tietoa kerätään hyödyntämällä strukturoituja tutkimuslomakkeita, joissa on määritelty valmiit vastausvaihtoehdot. Kvantitatiivisen tutkimuksen aineistoa voidaan havainnollistaa kuvioilla ja taulukoilla ja aikasarjojen välisiä muutoksia sekä eri kysymysten välisiä riippuvuuksia voidaan tarkastella. Tuloksia pyritään yleistämään tutkimuksen perusjoukkoon. (Heikkilä 2014, 15.)

Kyselylomake koostui pääosin strukturoiduista kysymyksistä, eli kysymyksille oli ennalta määritetty vastausvaihtoehdot. Kyselyssä oli mukana myös kolme avointa kysymystä, mutta ne rajattiin opinnäytetyön ulkopuolelle.

Kyselytutkimuksessa osaryhmien ali- tai yliedustusta voidaan korjata käyttämällä painotuskertoimia, joilla otos painotetaan vastaamaan paremmin tutkimuksen perusjoukkoa (Heikkilä 2014, 76). Tässä tutkimuksessa painotuskertoimia ei ole hyödynnetty, sillä kaupakamarien jäsenyrityksistä ei ole saatavilla tilastoja samoilla taustamuuttujilla ja kyselytutkimuksen tarkoitus on kuvata kaupakamarien jäsenyritysten näkemyksiä, joten painottaminen vastaamaan kaikkia suomalaisia yrityksiä ei olisi tarkoituksenmukaista.

Yleisesti kyselytutkimusten haasteena on kyselyn kohdentaminen oikealla kohderyhmälle, tiedon saattaminen kyselystä kohderyhmään kuuluville sekä kohderyhmän ulkopuolisten henkilöiden

vastaamisen estäminen (Heikkilä 2014, 17). Tässä tutkimuksessa kyselylomake toimitettiin sähköpostitse kauppakamarien jäsenyritysten ilmoittamiin sähköpostiosoitteisiin, joita kukin yritys on voinut ilmoittaa vain yhden. Kyselylomake toteutettiin teknisesti siten, että kukin vastaanottaja sai uniikin vastauslinkin, johon pystyi vastaamaan vain yhden kerran.

Kuten moni muukin elinkeinoelämän järjestö, Keskuskauppakamari hyödyntää jäsenkyselyitä osana vaikuttamistyötään. Kauppakamarien 23 000 jäsenyrityksestä on helppoa saada kasaan riittävä määrä vastaajia. Suuri vastaajamäärä mahdollistaa myös eri osaryhmien tarkastelun erikseen. Alueelliset kauppakamarit hyödyntävätkin usein omien jäsentensä tuloksia omassa viestinnässään. Verrattuna kvalitatiivisiin eli laadullisiin tutkimuksiin kuten haastatteluihin kyselytutkimus on huomattavasti helpompi ja vähemmän Keskuskauppakamarin henkilöstön työaikaa vievä tapa tehdä tutkimusta. Vaikuttamistyön lisäksi kyselyt antavat Keskuskauppakamarille tärkeää tietoa jäsenistön mielipiteistä erilaisiin ajankohtaisiin kysymyksiin. Keskuskauppakamarin ja kauppakamarien tehtävänä kuitenkin on edustaa jäsenyrityksiään (Keskuskauppakamari s.a.).

Tutkimusaineistoa on tarkasteltu myös laskemalla valituille kysymyksille osaryhmittäisiä keskiarvoja ja arvioimalla erojen merkitsevyyttä Mann-Whitney U -testillä. Keskiarvotesteillä voidaan verrata otoksesta laskettua keskiarvoa nollahypoteesiin tai niillä voidaan vertailla ryhmien keskiarvoja toisiinsa. Keskiarvotestien edellytyksenä on vertailun kohteena olevien ryhmien riippumattomuus toisistaan. (Heikkilä 2014, 209.)

Mann-Whitney U-testi on Heikkilän (2014, 218) mukaan yksi tehokkaimpia ei-parametrisiä keskiarvotestejä. Mann-Whitney U-testissä havainnot asetetaan tutkittavan muuttujan arvojen mukaiseen järjestykseen ja arvot korvataan järjestyslukuilla, joihin testaus perustuu. Testin avulla havaitaan jakaumien sijainnissa olevat erot. Johtopäätös tehdään merkitsevyyseron perusteella. Tyypillisesti nollahypoteesi Mann-Whitney U-testissä on se, että kaksi mediaania ovat yhtä suuria.

Mann-Whitney U-testiin päädyttiin siksi, että tarkastelun kohteena oli kysymys, jonka vastausvaihtoehdot muodostivat asteikon sekä kolme eri kyllä/ei -tyyppistä kysymystä. Ryhmät ovat riippumattomia toisistaan ja nollahypoteesiksi voitiin asettaa mediaanien samansuuruisuus. Keskiarvotestit tehtiin IBM SPSS -ohjelmistolla.

Tutkimusaineisto on verkkolomakkeella toteutetun kyselytutkimuksen tulokset, joiden niin sanottu raakadata on ollut käytettävissä csv-muodossa. Raakadatalle tarkoitetaan täysin jalostamatonta dataa (Tieteen termipankki 2024). Opinnäytetyön aihe on valikoitunut kirjoittajan kiinnostuksen ja Keskuskauppakamarin tarpeen mukaan.

4.2 Aineiston kerääminen

Keskuskauppakamari toteutti kauppakamarien jäsenyrityksille suunnatun osaajakyselyn (liitteet 1 ja 2) sähköisellä Questback-kyselytyökalulla. Kyselyn vastausaika oli 6.–11.9.2023. Vastausajan alkaessa kyselylomakkeen linkki lähetettiin kaikille kohderyhmään kuuluville ja kyselyajan loppuvaiheessa lähetettiin muistutusviesti niille, jotka eivät olleet vielä vastanneet kyselyyn. Kohderyhmään kuului noin 23 000 kauppakamarien jäsenyritystä, joista kyselyyn vastasi 1 154 yrityspäätäjää eli vastausprosentti oli 5,0 %. Vastaajat ovat tyypillisesti yritysten ylintä johtoa. Kysely toteutettiin suomen ja ruotsin kielillä.

Vastauksia kertyi eri toimialoilta kattavasti ympäri Suomea ja kaiken kokoisilta yrityksiltä. Suurin osa vastaajista oli työnantajayrityksiä ja vain 3,9 prosenttia vastaajista oli yksinyrittäjiä. Tuloksia ei ole painotettu edustamaan suomalaisyritysten todellista jakautumista toimialan, sijainnin tai koon mukaan. Yli tuhannen yrityspäätäjän otosta voidaan kuitenkin pitää hyvin kauppakamarien jäsenyritysten näkemyksiä kuvaavana. Keskuskauppakamari on toteuttanut osaajakyselyä vuosittain vuodesta 2020 alkaen.

Osaajakyselyt koostuvat taustakysymyksistä, vuosittain toistuvista kysymyksistä sekä vuosittain vaihtuvista kysymyksistä. Syksyn 2023 osaajakyselyn vaihtuvissa kysymyksissä on kysytty useita kielitaitoon liittyviä kysymyksiä, jotka ovat tämän opinnäytetyön tarkastelun kohteena. Osaan kysymyksistä on voinut jättää vastaamatta, ja tällöin vastaajien osuudet on laskettu kysymykseen vastanneiden – ei kaikkien vastaajien – määrästä.

Keskuskauppakamari on julkaissut kyselyn tulosten koonnin useassa osassa verkkosivuillaan syksyllä 2023. Tämän opinnäytetyön tekijällä on lisäksi pääsy kyselytulosten raakadataan sekä avoimien kysymysten vastauksiin, joita Keskuskauppakamari ei julkaise.

4.3 Tulosten esittely

Tässä luvussa esitellään kyselytutkimuksen vastaajien taustatiedot, kuten alueellinen jakauma ja koko, ja verrataan niitä kaikkien suomalaisyritysten jakaumaan. Tulokset esitellään osaajapulan, kansainvälisten osaajien rekrytoinnin, kielitaitovaatimusten ja kansainvälisiin osaajiin suhtautumisen näkökulmista ja lopuksi analysoidaan valikoitujen kysymysten välisiä riippuvuussuhteita.

4.3.1 Vastaajien taustatiedot

Osaajakyselyn taustamuuttujia ovat kauppakamarin jäsenyys, toimiala, liikevaihtoluokka ja henkilöstömäärä.

Kauppakamarit toimivat alueellisesti ja noudattavat pääosin maakuntajakoa. Poikkeuksia ovat Pohjanmaan kauppakamari, jonka toiminta-alueeseen kuuluvat Keski-Pohjanmaa ja Pohjanmaa, Oulun kauppakamari, jonka toiminta kattaa Pohjois-Pohjanmaan lisäksi Kainuun alueen, Hämeen kauppakamari, joka kattaa sekä Päijät-Hämeen että Kanta-Hämeen. Satakunnassa toimii Satakunnan kauppakamarin lisäksi Rauman kauppakamari, ja Uudellamaalla toimivat Helsingin seudun ja Länsi-Uudenmaan kauppakamarit. Riihimäki-Hyvinkään kauppakamari puolestaan toimii sekä Uudenmaan että Hämeen maakuntien alueella.

Vastaajien alueellinen jakauma kauppakamarien jäsenyyden perusteella noudattelee melko tarkasti yritysten alueellista jakaumaa Suomessa. Vastaajissa selkeästi yliedustettuna ovat Satakunnan alueella toimivat kauppakamarit, Pohjanmaan kauppakamari ja Etelä-Pohjanmaan kauppakamari. Aliedustettuna ovat Uudellamaalla toimivat kauppakamarit, Kuopion alueen kauppakamari, Oulun kauppakamari sekä Ålands Handelskammare, josta vastauksia ei tullut lainkaan. Koska erot ovat suurimmillaankin melko pieniä, otosta voidaan pitää alueellisesti edustavana. (Tilastokeskus 2023e.)

Osaajakyselyn vastaajista 27,6 % oli teollisuusyrityksiä, 10,5 % rakennusalan yrityksiä, 10,5 % kaupan alan yrityksiä, 35,8 % palvelualan yrityksiä ja 15,7 % valitsi kategorian muut. Suomalaisyri-tysten yleiseen demografiaan verrattuna teollisuuden yritykset korostuvat ja palvelualan yritykset ovat aliedustettuna osaajakyselyn vastaajissa (Tilastokeskus 2023b).

Vastaajista 43,2 % on luokiteltu mikroyrityksiksi (liikevaihto alle kaksi miljoonaa euroa), 30,7 % pienyrityksiksi (liikevaihto alle 10 miljoonaa euroa), 15,4 % keskisuuriksi (liikevaihto alle 50 miljoonaa euroa) ja 10,1 % suuryrityksiksi (liikevaihto yli 50 miljoonaa euroa). Yksi prosentti vastaajista valitsi vaihtoehdon En osaa sanoa. Verrattuna kaikkiin suomalaisiin yrityksiin vastaajayritykset ovat keskimäärin liikevaihtoluokaltaan suurempia. Siinä missä vastaajista 43,2 prosentilla liikevaihto on alle 2 miljoonaa euroa, kaikista suomalaisyrityksistä alle kahden miljoonan euron liikevaihto on 96,4 prosentilla. Yli 50 miljoonan euron liikevaihto on 10,1 prosentilla vastaajista, kun suomalaisyrityksistä yli 40 miljoonan euron liikevaihto on alle prosentilla. (Tilastokeskus 2023d)

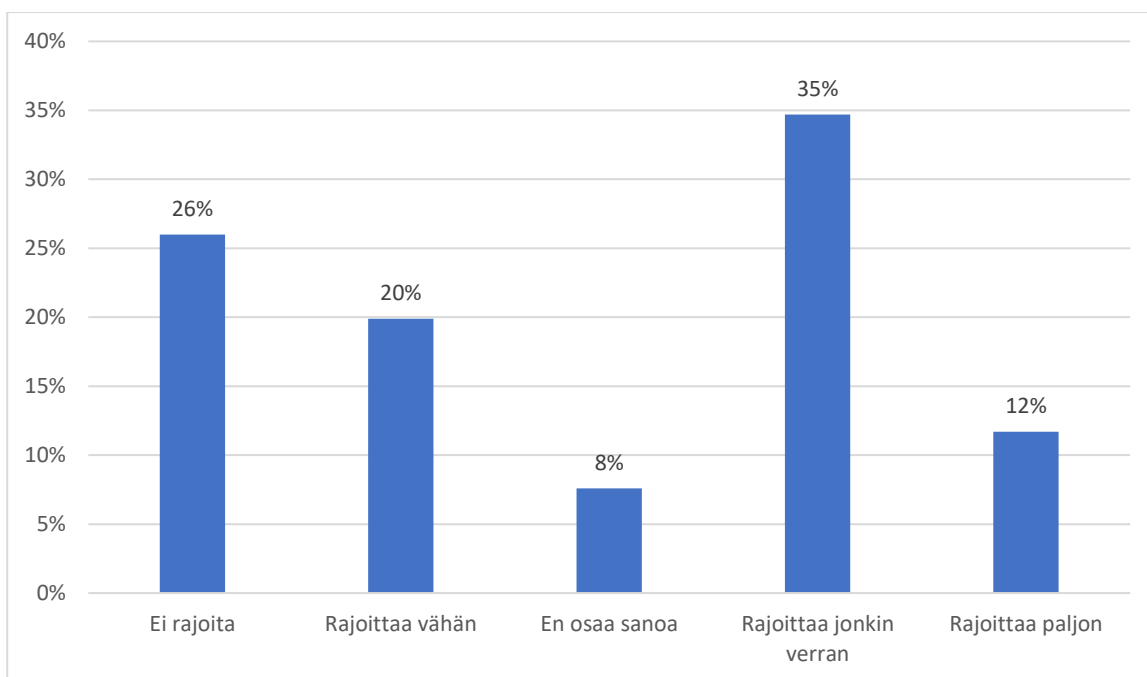
Kyselyn vastaajista 3,9 % oli yksinyrittäjiä, 20,1 % vastaajista ilmoitti henkilöstömääräksi 1–5; 14,7 % 5–9; 36,4 % 10–49; 16,1 % 50–249; 8,8 % yli 250. Verrattuna kaikkien suomalaisten yritysten jakaumaan henkilöstömäärän mukaan kyselyn vastaajissa korostuvat suuremmat yritykset. Kaikista suomalaisista yritysistä 96,5 prosenttia työllistää korkeintaan yhdeksän työntekijää, kun

kyselyn vastaajissa korkeintaan yhdeksän työllistäviä yrityksiä on 55 prosenttia. Vähintään 250 työllistäviä yrityksiä on kaikista suomalaisyrityksistä vain 0,12 prosenttia kun taas osaajakyselyn vastanneista yrityksistä vähintään 250 työllistävien osuus on 8,8 prosenttia. (Tilastokeskus 2023c.)

4.3.2 Osaajapula rajoittaa kasvua

Osaajakyselyn vastaajista 59 % vastasi yrityksen tarvitsemasta osaavasta työvoimasta olevan puuhaa ja vain alle viisi prosenttia vastaajista katsoi, että osaavasta työvoimasta on ylitarjontaa. Vuotta aikaisemmin osaajapulaa koki 70 % yrityksistä, vuonna 2021 osuus oli 74 % ja vuonna 2020 osuus oli 52 % osaajakyselyyn vastanneista yrityksistä (Keskuskauppakamari 2024). Tilanne on hieman helpottunut vuoden ja kahden takaisesta, mutta on Keskuskauppakamarin mukaan yhä hälyttävällä tasolla (Sipola 2023).

Vastaajista 66 % katsoo osaavan työvoiman saatavuuden rajoittavan yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä. Vuonna 2022 vastaava luku oli 73 % ja vuonna 2021 vastaajista 81 prosenttia koki osaavan työvoiman saatavuuden rajoittavan yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä (Keskuskauppakamari 2024).



Kuva 2. Kysymys 6. Rajoittaako osaavan työvoiman saatavuus yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä?

Tärkeimmiksi syiksi rekrytointihaasteisiin vastaajat nostavat riittämättömät hakijamäärät (42 %), hakijoiden vähäisen työkokemuksen (41 %), kiristyneen kilpailun työntekijöistä (35 %) ja hakijoiden

soveltumattoman koulutuksen (29 %). Riittämättömän kielitaidon nostaa syyksi 13 % vastaajista. Vastaaja on saanut valita ennalta annetuista vaihtoehdoista korkeintaan kolme tärkeintä syytä.

Yritykset tarvitsevat osaajia kaikilta koulutusasteilta. Toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneita tarvitsee 82 prosenttia vastaajista paljon (32 %), jonkin verran (36 %) tai vähän (15 %). Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita tarvitsee 84 prosenttia paljon (20 %), jonkin verran (40 %) tai vähän (24 %). Yliopiston maisteritutkinnon suorittaneita tarvitsee 52 prosenttia paljon (16 %), jonkin verran (19 %) tai vähän (17 %). Pelkän peruskoulun suorittaneille tarvetta on 42 prosentissa vastaajayrityksistä paljon (15 %), jonkin verran (13 %) tai vähän (13 %). Kysyttäessä miltä yksittäiseltä koulutusasteelta valmistuneille osaajille on eniten tarvetta, 57 prosenttia vastasi ammatillisen koulutuksen, 25 prosenttia ammattikorkeakoulutuksen ja 15 prosenttia yliopistokoulutuksen.

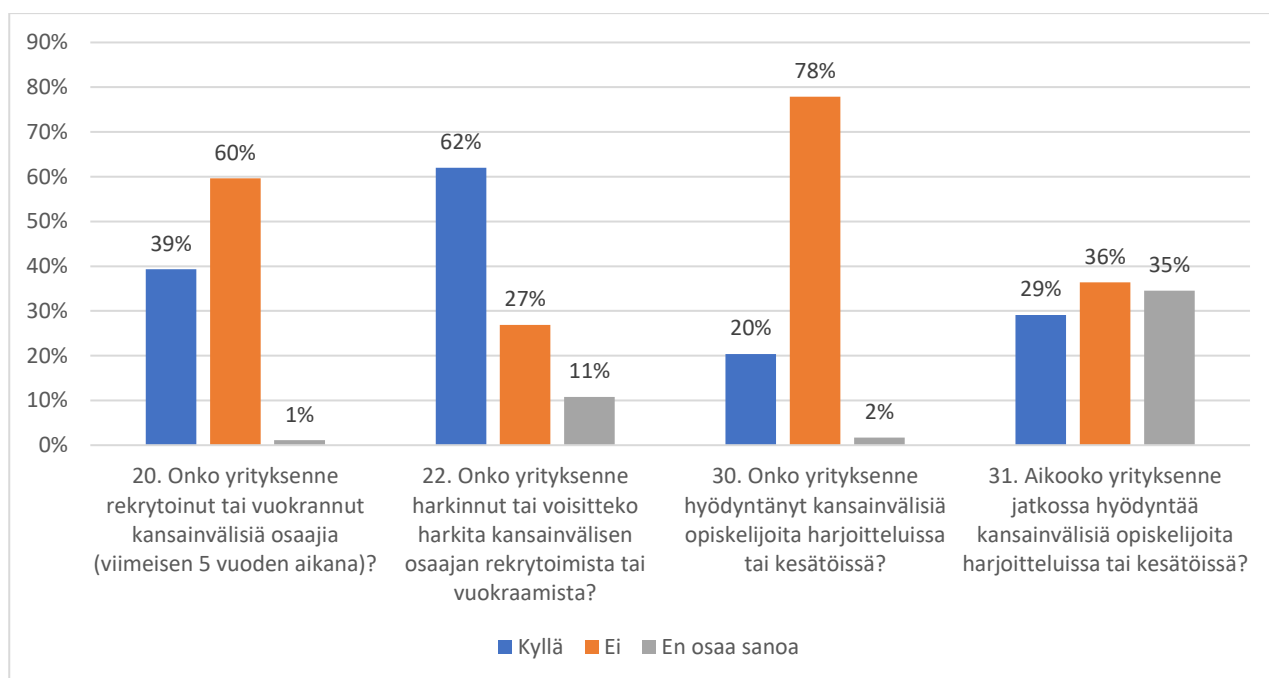
Kyselyn mukaan osaajatarve keskittyy muutamille aloille, joita ovat tekniikan alat (74 %), kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden alat (73 %), tietojenkäsittely ja tietoliikennealat (65 %) ja palvelualat (51 %).

Kyselyn mukaan koulutuksen saaneiden osaajien tarve kohdentuu erityisesti muutamalle alalle. Tekniikan aloille (74 %), kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden aloille (73 %), tietojenkäsittely ja tietoliikennealoille (65 %) sekä palvelualoille. Lääketieteen sekä terveys- ja hyvinvointialojen osaajatarve on pienempää, joka selittyy muun muassa näiden alojen keskittymisellä julkiselle sektorille ja yksityisen sektorin suurimmille toimijoille sekä oletettavasti alan yritysten pienellä osuudella kyselyyn vastanneista yrityksistä.

4.3.3 Kansainvälisten osaajien rekrytointi

Kansainvälinen osaaja on määritelty osaajakyselyssä henkilöksi, jolla on muu äidinkieli kuin suomi tai ruotsi. Henkilö voi kuitenkin jo asua Suomessa, ja hänellä voi olla Suomen kansalaisuus.

Vastaajista 39 % kertoo rekrytoineensa tai vuokranneensa kansainvälisiä osaajia viimeisen viiden vuoden aikana ja 62 % kertoo yrityksen harkinneen tai voivan harkita kansainvälisen osaajan rekrytoimista tai vuokraamista. Vastaajista 20 % on hyödyntänyt kansainvälisiä opiskelijoita harjoitte- luissa tai kesätöissä ja 29 % aikoo hyödyntää tulevaisuudessa. Kysymyksessä aikomuksista hyö- dyntää kansainvälisiä opiskelijoita En osaa sanoa -vastausvaihtoehdon valinneiden osuus oli melko suuri – 35 prosenttia.



Kuva 3. Kansainvälisten osaajien ja opiskelijoiden rekrytointi

Mikäli vastaaja oli vastannut kieltävästi kysymykseen siitä, onko se rekrytoinut tai vuokrannut kansainvälisiä osaajia, vastaajalla oli mahdollisuus kertoa syitä, miksi kansainvälisiä osaajia ei ole rekrytoitu. Keskeisimmiksi syiksi nousevat nämä kolme: työtehtävissä vaaditaan äidinkielen tasoista suomen tai ruotsin kielen taitoa (58 %), rekrytarpeen puute (31 %), työyhteisön riittämätön kielitaito (14 %).

Kokemukset kansainvälisten osaajien rekrytoinnista ja vuokraamisesta ovat hyvin positiivisia. Vastaajista 16 prosentilla oli erittäin positiivisia ja 43 prosentilla positiivisia kokemuksia. Negatiivisia kokemuksia oli vain kahdeksalla prosentilla vastaajista. Kansainvälisiä osaajia on rekrytoitu pääosin työntekijätason tehtäviin (61 %) mutta myös asiantuntija- ja erityisasiantuntijatehtäviin (38 %). Johtotason tehtäviä ei ole eritelty erikseen, vaan ne sisältyvät jälkimmäiseksi mainittuun kategoriaan.

Osaajakyselyyn vastanneiden yritysten rekrytoimista tai vuokraamista kansainvälisistä osaajista 36 % on lähtöisin EU-maista, 29 % muualta maailmasta, 18 % muualta Euroopasta ja 15 % Suomesta.

Yritysten valmiudet palkata kansainvälisiä osaajia ovat kuitenkin kohtalaisen hyvät. 10 % vastaajista piti valmiuksia erittäin hyvinä ja 24 % hyvinä. Erittäin heikoiksi tai heikoiksi valmiudet arvioi yhteensä 29 % vastaajista. 31 % ei pitänyt valmiuksia hyvinä eikä heikkoina ja 6 % ei osannut sanoa.

Vastaajayrityksistä 46 prosentissa ei ole lainkaan ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä ja 44 prosentilla ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden osuus on korkeintaan 20 prosenttia. Kuudella prosentilla vastaajista ulkomaalaistaustaisten osuus on 21–40 %, kolmella prosentilla 41–60 %, prosentilla 61–80 % ja prosentilla 81–100 %.

4.3.4 Kielitaitovaatimukset yrityksissä

Keskuskauppakamarin osaajakyselyn vastaajista 46 % kertoo yrityksen asiakkaan tai yhteistyötalon vaativan äidinkielen taitoa suomen tai ruotsin kielen taitoa aina, 38 % joskus ja 13 % ei koskaan.

Englannin kielen taito suomalaisyrityksissä on hyvällä tasolla. 60 % vastaajista arvioi henkilöstön kielitaidon hyväksi ja 19 % erinomaiseksi. Vain 19 % vastaajista piti henkilöstön englannin kielen taitoa alkeellisella tasolla. Valtaosa (71 %) yrityksistä ei ole vaihtanut eikä olisi valmis vaihtamaan työpaikkakieltä kokonaan tai osittain englanniksi. Kysymyksen vastasi myöntävästi 22 % vastaajista ja 7 % ei osannut sanoa.

Kielitaitoon liittyvät kysymykset nousevat esille kysyttäessä puutteista valmiuksiin rekrytoida kansainvälisiä osaajia. Monivalintakysymyksen useimmiten valittu vaihtoehto on se, että yrityksellä ei ole mahdollisuutta tarjota kielikoulutusta kansainväliselle osaajalle (33 %). Toisena on väittämä siitä, että englantia kyllä osataan, mutta sen käyttäminen ei tunnu luontevalle yrityksessä (28 %). Haasteiksi nousevat myös se, ettei yrityksessä tiedetä mistä kansainvälisiä osaajia voisi löytää (24 %) sekä se, ettei osata arvioida kansainvälisten osaajien aikaisempaa kokemusta. Myös se, ettei yrityksellä ole mahdollisuutta tarjota englannin kielen koulutusta olemassa olevalle henkilöstölle nousi esiin (17 %).

4.3.5 Suhtautuminen kaksijakoista – avulle tarvetta

Yleinen suhtautuminen kansainvälisten osaajien palkkaamista kohtaan on kaksijakoista. Asennetta kartoittavassa monivalintakysymyksessä 61 % vastaajista katsoo kansainvälisen rekrytoinnin olevan yrityksen kannalta positiivinen asia. Kansainvälisten osaajien rekrytointi nähdään vaikeana (25 %) ja liikaa aikaa vievänä (27 %).

Vastaajista 27 % kuitenkin katsoo, ettei ole merkitystä onko henkilö kansainvälinen osaaja vai suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuva henkilö. 22 prosenttia vastaajista kertoo yrityksen rekrytoivan mielellään kansainvälisiä osaajia, mutta 6 prosenttia vastaa suoraan, ettei yritys halua

rekrytoida kansainvälisiä osaajia. 21 prosenttia voisi kokeilla kansainvälisen osaajan työllistämistä, jos sen voisi tehdä määräaikaista ilman riskiä.

Moni vastaajaryityksistä kokee tarvitsevansa apua kansainvälisten osaajien rekrytointiin liittyvissä kysymyksissä. Vastaajaryityksistä 36 % kokee tarvitsevansa taloudellista tukea kielikoulutusten järjestämiseen ja 13 % tarvitsisi taloudellista tukea kansainväliseen rekrytointiin liittyvän osaamisen kehittämiseksi.

Myös tarvetta erilaisille koulutuksille löytyy vastaajien keskuudesta. Vastaajista 23 % kaipaa koulutusta tai ohjausta kansainväliseen rekrytointiin, 19 % työpaikkaohjaukseen, 8 % diversiteettiin ja inklusioon ja 14 % harjoitteluiden tarjoamiseen. 17 % vastaajista kertoo tarvitsevansa ohjausta oleskelulupaprosessiin, 16 % tarvitsee apua ulkomaisten tutkintojen tai osaamisen tunnistamiseen ja 25 % tarvitsee apua kansainvälisen työntekijän työn ulkopuolisten asioiden hoitamiseen.

4.4 Riippuvuusanalyysit

Osaajakyselyn tuloksia voidaan analysoida myös vastausten keskinäisen riippuvuuden kautta. Riippuvuusanalyysin tarkoituksena on selvittää suhtautuvatko sellaiset vastaajat, jotka kokevat osaajapulan rajoittavan yrityksen kasvua kansainvälisten osaajien rekrytointiin myönteisemmin kuin ne vastaajat, jotka eivät koe osaajapulan rajoittavan liiketoiminnan kasvua. Vastauksia arvioidaan laskemalla osaryhmittäisiä keskiarvoja ja arvioimalla erojen merkitsevyyttä Mann-Whitney U -testillä. Laskelmat on tehty IBM SPSS -ohjelmistolla ja vastausdataa on käsitelty sellaiseen muotoon, että sen käsittely IBM SPSS -ohjelmistolla on mahdollista.

Osaryhmittäiset keskiarvot laskettiin seuraaville kysymyksille:

- 6: Rajoittaako osaavan työvoiman saatavuus yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä?
- 20: Onko yrityksenne rekrytoinut tai vuokrannut kansainvälisiä osaajia (viimeisen 5 vuoden aikana)?
- 22: Onko yrityksenne harkinnut tai voisitteko harkita kansainvälisen osaajan rekrytoimista tai vuokraamista?
- 35: Onko yrityksenne vaihtanut tai valmis vaihtamaan työpaikkakielen englanniksi kokonaan tai osittain?

Laskettaessa (Liite 3) osaryhmittäiset keskiarvot kysymyksille 6 ja 20 huomataan, että mitä enemmän yritys kokee osaavan työvoiman saatavuuden rajoittavan yrityksen kasvua, sitä useammin yritys myös on rekrytoinut kansainvälisiä osaajia. Testattaessa eron merkitsevyyttä Mann-Whitney U -testillä eroa voidaan pitää tilastollisesti merkitseväenä 0,1 % merkitsevyydellä.

Vastaavasti laskettaessa (Liite 4) osaryhmittäiset keskiarvot kysymyksille 6 ja 22 voidaan huomata, että positiivisesti kansainväliseen rekrytointiin suhtautuvat yritykset myös kärsivät keskimäärin enemmän osaajapulan aiheuttamista ongelmista. Testattaessa eron merkitsevyyttä Mann-Whitney U -testillä eroa voidaan pitää tilastollisesti merkitsevänä 0,1 % merkitsevyystasolla.

Laskettaessa (Liite 5) osaryhmittäiset keskiarvot kysymyksille 6 ja 35 huomataan eron olevan hyvin pieni ja testattaessa eron merkitsevyyttä Mann-Whitney U -testillä eroa ei myöskään voida pitää tilastollisesti merkitsevänä. Voidaan siis todeta, että osaajapulan aiheuttamat ongelmat liiketoiminnalle eivät lisää yrityksen positiivista suhtautumista työpaikkakielen vaihtamista englanniksi kohtaan.

4.5 Yhteenveto

Alla olevassa taulukkomuotoisessa yhteenvedossa esitellään tiivistetysti tutkimuksen keskeisimpiä tuloksia.

Taulukko 2. Yhteenveto osaajakyselyn keskeisistä tuloksista

Aihe	Tulokset
Kansainvälisten osaajien rekrytointi	<ul style="list-style-type: none"> – 39 % on rekrytoinut kansainvälisiä osaajia. – 62 % on harkinnut tai voisi harkita kv-osaajien rekrytointia.
Syyt olla rekrytoimatta	<ul style="list-style-type: none"> – Työ vaatii äidinkielen tasoista suomen tai ruotsin kielen taitoa (58 %). – Työyhteisössä ei riittävää kielitaitoa (14 %). – Ei valmiuksia monikulttuurisuuteen (7 %). – Palkkataso ei ole riittävä kv-osaajien houkuttelemiseksi (8 %). – Ei halua (5 %).
Valmiudet rekrytoida kansainvälisiä osaajia	<ul style="list-style-type: none"> – 34 % katsoo valmiuksien rekrytoida kv-osaajia olevan hyvät ja 29 % huonot. – Puutteina mainitaan se, ettei ole mahdollisuutta tarjota kielikoulutusta (33 %), englannin käyttö ei tunnu luontevalta (28 %), ei mahdollisuutta tarjota englannin kielen koulutusta henkilöstölle (17 %).
Kokemukset kansainvälisten osaajien rekrytoinnista	<ul style="list-style-type: none"> – Erittäin positiivisia 16 % ja positiivisia 43 %. – Negatiivisia vain 8 % – loput neutraaleja.
Kielitaito	<ul style="list-style-type: none"> – 46 % kertoo asiakkaiden tai yhteistyötahojen vaativan äidinkielen tasoista suomen tai ruotsin kielen taitoa aina, 38 % joskus ja 13 % ei koskaan. – 27 % mielestä ei ole väliä onko henkilö kansainvälinen osaaja vai suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuva henkilö.
Asenne	<ul style="list-style-type: none"> – 61 % mielestä kv-osaajien rekrytointi on yrityksen kannalta positiivinen asia. – 6 % ei halua rekrytoida kv-osaajia.
Riippuvuusanalyysi	<ul style="list-style-type: none"> – Mitä enemmän yritys kokee osaavan työvoiman saatavuuden rajoittavan yrityksen kasvua, sitä useammin yritys myös on rekrytoinut kansainvälisiä osaajia. – Positiivisesti kansainväliseen rekrytointiin suhtautuvat yritykset kärsivät keskimäärin enemmän osaajapulasta aiheuttamista ongelmista.

5 Pohdinta

Yksilön kannalta on selvää, että ilman kotimaisten kielten – käytännössä erityisesti suomen kielen taitoa – työllistyminen ja integroituminen niin yhteiskuntaan kuin osaksi työyhteisöä on erittäin hankalaa. Sekä opinnäytetyön tutkimusaineisto että tietoperusta osoittavat, että noin puolet yrityksistä odottaa työntekijöiltä äidinkielen tasoista suomen tai ruotsin kielen taitoa. Vaikka työpaikka löytyisi, vaativampiin tehtäviin eteneminen voi olla haastavaa ilman suomen kielen taitoa.

Kuinka hyvä kielitaito sitten työntekijän näkökulmasta on riittävä? Äidinkielen tasoista kielitaitoa aikuisena Suomeen muuttavan on lähes mahdotonta saavuttaa, mutta esimerkiksi asiantuntijatyössä pidetään yleisesti riittävänä suomen kielen taitotasona B2-tasoa (Tanner & Lassus 2018, 129). Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiltä vaaditaan puolestaan B1-tasoa vastaavaa kielitaitoa (Mikkonen 2020, 1509–1510). Tyypillisesti YKI 3 -tason, joka vastaa eurooppalaisella viitekehyksellä B1-tasoa, kielitaidon oppiminen suomen kielessä kestää 1–3 vuotta (Silvan & Kosonen 2020, 5)

Yritysten asettamat vaatimukset työntekijöiden kielitaidolle ovat mielestäni liian tiukkoja. Äidinkielen tasoisen kielitaidon vaatiminen on valtaosassa työtehtävistä työn sisältöön nähden kohtuuton vaatimus ja johtaa vieraskielisten hakijoiden syrjintään rekrytoinnissa. Vaatimusta voidaan verrata pitkän englannin ylioppilaskokeen suorittaneiden kielitaidon taitotason. Lukion opetussuunnitelmassa määritelty tavoitetaso pitkässä englannissa on B2.1 ja tälle tasolle tai sen yli yltää 70 prosenttia kokelaista. B2.2-tason yli yltää vain 1,4 prosenttia kokelaista. (Juurakko-Paavola & Takala 2013, 24) Moni suomalainen kykenee työskentelemään ja opiskelemaan korkeakoulussa englannin kielellä, vaikka kovin harvan kielitaito vastaa äidinkielen tasoista. Miksi siis juuri suomen kielessä odotetaan äidinkielen tasoista kielitaitoa?

Työpaikkakielen vaihtamista englanniksi ei tietenkään voi kovin laajasti yrityksiltä odottaa, mutta sitäkin vaihtoehtoa kannattaisi monen osaajapulasta kärsivän yrityksen harkita. Lähes 80 prosenttia osaajakyselyn vastaajista arvioi henkilöstön englannin kielen taidon hyväksi tai erinomaiseksi ja Keskuskauppakamarin kyselyssä ulkomaalaisista osaajista 62 prosenttia vastaajista ilmoittaa, että yrityksessä käytetään työkielenä englantia (Valtonen 2022, 10). Elinkeinoelämän keskusliiton henkilöstö- ja koulutustiedustelun mukaan EK:n jäsenyrityksistä 76 prosentissa käytetään englantia (Hollmén 2014, 9). Sekä Keskuskauppakamarin että EK:n kyselyissä on tullut valita kaikki käytettävät kielet.

Yhteiskunnan näkökulmasta kysymykseen siitä, olisiko maahanmuuttajien opittava suomen tai ruotsin kieli, ei ole yksiselitteistä vastausta. Yritykset kärsivät osaajapulasta (ks. 4.3.2) ja Suomi

tarvitsee tulevaisuudessa työperäistä maahanmuuttoa entistä enemmän. Työn perusteella Suomeen muuttaneiden työllisyysaste on Suomessa syntyneitä korkeammalla tasolla riippumatta siitä, kuinka pitkään Suomessa on asunut (Nieminen, Sutela & Hannula 2015, 77). Kielitaitovaatimuksissa joustaminen voisi lisätä työperusteista maahanmuuttoa, mikä helpottaisi yritysten potemaa osaajapulaa sekä parantaisi huoltosuhdetta.

Perhesyiden, pakolaisuuden tai muiden syiden perusteella Suomeen muuttaneiden osalta työllisyysaste kuitenkin laahaa suomalaistaustaisten työllisyysastetta jäljessä. Kielitaidolla on suora yhteys työllistymiseen ja kotoutumiseen, joten tästä näkökulmasta kielitaitovaatimukset ja vastaavasti myös kielikoulutuksen tarjoaminen olisi tarpeellista (vrt. 3.1). Se on kuitenkin mielestäni selvää, että yhteiskunnan näkökulmasta kieleen perustuvaa syrjintää ei tule suvaita.

5.1 Kielen perusteella syrjintä yleistä

Osaajakyselyä on kiinnostavaa tarkastella yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Esimerkiksi kysymykseen, onko yrityksenne harkinnut tai voisitteko harkita kansainvälisen osaajan rekrytoimista tai vuokraamista, jopa 27 % on vastannut kieltävästi. Jos mukaan lasketaan myös ne, jotka valitsivat vaihtoehdon En osaa sanoa, osuus on 38 %.

Yrityksillä ei kuitenkaan pitäisi olla yhtään laillista syytä vastata kysymykseen kieltävästi ja siihen nähden osuus on varsin suuri. Uskon tämän kuitenkin johtuvan harhaanjohtavasta termivalinnasta, jota käsittelen luotettavuutta koskevassa alaluvussa. Vastaajista 5 % on vastannut perusteluita kartoittavaan monivalintakysymykseen siten, että yritys ei halua rekrytoida kansainvälisiä osaajia. Luvat varmasti sisältävät suoraa ulkomaalaistaustaisiin kohdistuvaa syrjivää asennetta, mutta taustalla voi myös olla termin kansainvälinen osaaja ymmärtäminen väärin.

Vertailun vuoksi vuonna 2022 Keskuskauppakamarin kyselyssä ulkomaalaisista osaajista vastaajista 11 % vastasi, ettei yritys halua palkata tai vuokrata ulkomaalaisia osaajia (Valtonen 2022, 26). Eron taustalla voi vaikuttaa myös termin muutos ulkomaalaisesta osaajasta kansainväliseen osaajan.

Kyselyn vastaajista 46 % kertoo asiakkaiden tai yhteistyötahojen vaativan aina ja 38 % joskus äidinkielen tasoista suomen tai ruotsin kielen taitoa. Vain 13 % on vastannut ei koskaan. Myös Lehmuskunnaksen, Rothin ja Sanqvistin (2020, 38) selvityksessä 48 prosenttia rekrytoijista katsoo, että maahanmuuttajan suomen kielen taidon pitäisi olla lähes äidinkielen tasolla, jotta työntekijä suoriutuisi kyseisessä työpaikassa puolet uskovat maahanmuuttajan lähtömaalla olevan merkitystä työssä pärjäämiseen (2020, 20). Ruotsalaisten työpaikkojen kielitaitovaatimuksia tarkastelevan

tutkimuksen mukaan noin 50 prosenttia työnantajista katsoo hyvän ruotsin kielen taidon olevan äärimmäisen tärkeää (Carlsson ym. 2023, 9).

Kuitenkin Työterveyslaitoksen monimuotoisuusbarometrin vastaajista 90 prosenttia oli sitä mieltä, että suomen kielten täydellisellä hallinnalla ei ole merkitystä työntekijän rekrytoinnissa, mikäli tehtävän luonne ei sitä erityisesti vaadi (Bergbom ym. 2020, 90). Ero opinnäytetyön tutkimusaineistoon sekä muuhun tietoperustaan verrattuna on varsin suuri. On kuitenkin huomioitava, että monimuotoisuusbarometrin otoskoko (n=250) oli merkittävästi opinnäytetyön tutkimusaineistoa (n=1154) pienempi ja noin puolet vastaajista oli julkiselta sektorilta.

Nämä luvut ovat mielestäni todella yllättäviä. Huolitellun tekstin tuottamista vaativissa tehtävissä äidinkielen tasoisen suomen tai ruotsin kielen vaatiminen on tietysti perusteltua, mutta sellaisten työtehtävien määrä on melko vähäinen – eikä varmasti edes lähelle puolta työpaikoista Suomessa. Näin katsoo myös Leppänen (2015, 84), joka mainitsee suomen kielen opettajan esimerkkinä tehtävästä, joka tosiasiallisesti vaatii äidinkielen tasoista suomen kielen taitoa.

Leppäsen (2015, 84) mukaan työnhakijalta voidaan odottaa vain sellaista kielitaitoa, jota työtehtävien suorittaminen vaatii. Voidaanko kielitaitovaatimusta perustella asiakkaiden tai yhteistyökumppaneiden vaatimuksilla, vaikka ne olisivat tosiasialliseen tarpeeseen nähden liiallisia? Asiakkaan odotusten voidaan ajatella synnyttävän perusteen vaatia tiettyä kielitaitoa työntekijöiltä, mutta koska kyse on nimenomaisesti yhdenvertaisuuslain syrjinnän kieltoa koskevan 8 §:n mukainen syrjintäperuste, miten rajanveto tehtäisiin muiden syrjintäperusteiden kohdalla? Voidaanko työnhakijoita syrjiä esimerkiksi uskonnon, poliittisen toiminnan tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella, jos asiakas näin vaatii? Näin ei varmasti kukaan ajattele, mutta miksi kielitaito nähtäisiin tästä poikkeuksena?

Asiakkaiden ja yhteistyötahojen esittämien vaatimusten käyttämisestä irtisanomisperusteena on olemassa oikeuskäytäntöä. Työtuomioistuimen ratkaisussa (TT:2011-75) on katsottu, ettei pelkästään asiakasyrityksen esittämä vaatimus voi oikeuttaa työntekijän työsuhteen päättämistä, ellei siihen ole muita työsopimuslain mukaisia perusteita. Tapauksessa oli kyse työvelvoitteiden laiminlyönnistä. Korkein oikeus puolestaan katsoi päätöksessään (KKO:2017:27) työsopimuslain mukaisen irtisanomisperusteen syntyneen, mutta työnantajan olisi kuitenkin tullut näyttää, että irtisanominen olisi ollut vältettävissä sijoittamalla työntekijä toisiin tehtäviin. Kyseisessä tapauksessa yrityksen jälleenmyyjät olivat ilmoittaneet lopettavansa yhteistyön, mikäli kyseinen vientipäällikkö jatkaa tehtävässään.

Työntekijät, asiakkaat, sijoittajat ja muut yritysten sidosryhmät asettavat entistä tiukempia odotuksia yritysten vastuullisuustyölle – myös sosiaalisen vastuun näkökulmasta (ks. 3.4). Vastuullinen yritystoiminta olisi paitsi kannattavaa, niin ennen kaikkea se olisi oikein. Yhdenvertaisuus on keskeinen osa myös YK:n kestävän kehityksen periaatteita, jonka kymmenes kohta eriarvoisuuden vähentämisestä käsittelee myös ihmisten yhdenvertaista kohtelua (YK-liitto s. a.).

5.2 Muistilista yhdenvertaiseen rekrytointiin

Yritykset suhtautuvat kansainvälisten osaajien rekrytointiin pääosin positiivisesti, mutta näkevät haasteita erityisesti kielitaitoon liittyen. Olen koostanut tähän osioon muistilistan yhdenvertaisen rekrytoinnin edistämiseksi ja syrjivien käytänteiden tunnistamiseksi.

Kielitaitovaatimusten määrittelyssä on tärkeää pohtia sitä, millaiset kielitaitovaatimukset ovat työtehtävän kannalta aidosti perusteltuja. Liittykö kielitaitoon lainsäädännön tai viranomaisten velvoittamia vaatimuksia? Onko työntekijän kyettävä tuottamaan täysin virheetöntä tekstiä? Mikäli suomen tai ruotsin kielen taito on tarpeen, mieti minkä tasoinen kielitaidon tulisi olla – riittäisikö esimerkiksi B1-tason kielitaito, jota vaaditaan sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiltä?

On muistettava, että työnhakijalta voi vaatia vain sellaista kielitaitoa, jota työtehtävät edellyttävät (Leppänen 2015, 84–85). Yhdenvertaisuuslain 8 § kieltää syrjinnän muun muassa kielen perusteella.

Monikielisyys voi helpottaa rekrytointia ja olla eduksi myös asiakkaita palvellessa. Olisiko englannin kielen vakiinnuttaminen työkieleksi mahdollista esimerkiksi edes osassa tehtävistä? Voisiko suomen kielen taidon vaatimuksesta joustaa, mikäli työntekijä osaa jotain muuta asiakkaiden käyttämää kieltä? Mikäli työkielenä on suomi, mutta kielitaidon ei tarvitse olla erityisen hyvällä tasolla, esimerkiksi työturvallisuuteen liittyviä ohjeistuksia voi olla järkevää tuottaa myös englanniksi tai muilla organisaatiossa käytettävillä kielillä.

Työpaikkailmoituksessa kannattaa kertoa selvästi, minkä tasoinen kielitaito tehtävään on vaatimuksena. Vaatimusta voi tarkentaa esimerkiksi viittaamalla eurooppalaisen viitekehyksen mukaisiin taitotasoihin A1–C2 tai YKI-kokeen taitotasoihin 1–6. On myös hyvä mainita siitä, tuleeko kielitaidosta toimittaa todistusta.

Kielitaitovaatimusten lisäksi kannattaa kertoa pääasiallisesti käytettävästä työskentelykielestä. Tyypillisiä kielenkäyttötilanteita voi kuvata työpaikkailmoituksessa esimerkiksi kertomalla, että työhön

kuuluu asiakkaiden palvelemista suullisesti sekä asiakkuuksia koskevien tietojen kirjaamista tietojärjestelmään – tai esimerkiksi, että tehtävään kuuluu pitkien raporttien kirjoittamista.

Mikäli tehtävä ei vaadi kotimaisten kielten taitoa tai vaatii vain alkeistason osaamista, työpaikkailmoitus kannattaa julkaista myös englanniksi.

Rekrytoinnissa on tärkeää muistaa, että vierasperäiseltä kuulostava nimi tai edes maahanmuuttajatausta ei kerro henkilön kielitaidosta mitään. Moni Suomessa syntynyt tai Suomeen lapsena muuttanut saattaa osata suomea täysin äidinkielen tasoisesti.

Mikäli työtehtävä ei perustellusti edellytä äidinkielen tasoista suomen tai ruotsin kielen taitoa, sitä ei tule odottaa työnhakijalta eikä vieraskielistä hakijaa tule asettaa muita heikompaan asemaan kielitaidon perusteella. Sellainen oikeasuhtainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisesti edistää yhdenvertaisuutta, ei ole yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa syrjintää. Vieraskielisiin kohdistuva niin sanottu positiivinen diskriminaatio on siis sallittua.

Voisiko henkilöstön kielitaitoa kehittää **kielikoulutuksilla**? Motivoituneelle henkilölle kielen oppiminen ei välttämättä ole ylitsempääsemättömän vaikeaa. Tyypillisesti YKI 3 -tason kielitaito, eli se kielitaito, jota lääkäreiltä vaaditaan, saavutetaan suomen kielessä 1–3 vuodessa (Silvan & Kosonen 2020, 5). Pääsääntöisesti koulutuskustannukset saa vähentää yrityksen verotuksessa normaalisti, ne eivät ole työntekijälle verotettavaa tuloa ja koulutuskustannuksiin voi hakea ylimääräistä koulutusvähennystä. Lisäksi ELY-keskukselta voi hakea harkinnanvaraista Työpaikkasuomi- tai Työpaikkaruotsi-koulutusta, jossa yrityksen osuus kustannuksista on 20–50 prosenttia (ks. 3.3).

Yhteistyökumppanien työntekijöiden kielitaitoon olisi hyvä **suhtautua** ymmärtävästi. Osaajakyselyssä 46 % vastaajista kertoi yrityksen asiakkaiden tai yhteistyötahojen vaativan äidinkielen tasoista suomen tai ruotsin kielen taitoa. Jyrkän kielteinen suhtautuminen heikosti suomea puhuvaan tai kirjoittavaan henkilöön on vain omiaan edistämään vieraskielisiin kohdistuvaa syrjintää. Hyvästä palvelusta ja toimivasta yhteistyöstä kannattaa antaa palautetta ja tuoda selkeästi ilmi, että yhteistyötahon työntekijän kielitaito ei ole ollut ongelma.

5.3 Luotettavuus

Opinnäytetyön tekemisen näkökulmasta olisi ollut mielekkäämpää suunnitella toteutus ja kysymykset itse, mutta tällöin sen jakelu Keskuskauppakamarin kautta ei olisi ollut mahdollista. Useampaa kyselyä samasta aiheesta ei olisi mahdollista toteuttaa lyhyen ajan sisällä. Mikäli olisin toteuttanut

oman kyselytutkimuksen itsenäisesti, otoskoko olisi jäänyt huomattavan pieneksi. Tämä olisi puolestaan heikentänyt tutkimuksen luotettavuutta ja rajoittanut mahdollisuuksia analysoida tuloksia.

Kysymysten muotoilusta vastanneen Keskuskauppakamarin yhtenä lakisääteisenä tehtävänä on kehittää elinkeinoelämän toimintaedellytyksiä (kauppakamarilaki). Koska kyse on vaikuttajajärjestön toteuttamasta kyselystä, kysymysten muotoilun mahdolliseen asenteellisuuteen tai johdatteluun on kiinnitettävä erityistä huomiota. Pidän kysymyksiä neutraalisti muotoiltuna enkä löytänyt kysymysten asettelusta neutraaliuteen tai asenteellisuuteen liittyvää huomautettavaa.

Yleisellä tasolla pidän opinnäytetyön tutkimusaineistona käytettyä Keskuskauppakamarin osaaajakyselyä hyvin toteutettuna, mutta kysely sisältää mielestäni myös joitain puutteita, jotka saattavat vaikuttaa tulosten luotettavuuteen. Osassa kysymyksistä kysymyksenasettelu on erikoinen, ja saattaa mielestäni johtaa vastaajaa harhaan.

Erityisesti ongelmallisena pidän termin kansainvälinen osaaaja käyttämistä. Kyselyssä termi on määritelty seuraavasti: "Kansainvälinen osaaaja (kv-osaaaja) määritellään tässä kyselyssä henkilöksi, jolla on muu äidinkieli kuin suomi tai ruotsi. Hän voi kuitenkin jo asua Suomessa ja hänellä voi olla Suomen kansalaisuus". Kuitenkin esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriö on Talent Boost -ohjelmaan liittyen määritellyt kansainvälisen osaaajan seuraavasti:

"Kansainvälinen osaaaja on maahanmuuttaja tai suomalainen paluumuuttaja, jolla on osaamista, kansainvälistä kokemusta ja asiantuntemusta sekä verkostoja, jotka tuovat lisäarvoa yhteiskunnalle sekä elinkeinoelämälle ja vastaavat työvoimatarpeisiin. Kansainvälinen osaaaja voi olla esimerkiksi ulkomaalainen opiskelija, tutkija, lähetetty työntekijä, puolisona muuttanut tai paluumuuttaja. Maahantulon syyllä ei ole merkitystä, vaan osaaminen ratkaisee. Myös humanitaarisista syistä Suomeen muuttanut voi olla kansainvälinen osaaaja." (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023.)

Termi on paitsi ristiriidassa yleisemmin käytetyn määritelmän kanssa, se on mielestäni ymmärrettävissä myös väärin – esimerkiksi ulkomailta rekrytoitavaksi ja kotimaisia kieliä taitamattomaksi henkilöksi. Määritelmän mukaan esimerkiksi Suomessa syntynyt, koko ikänsä elänyt, ja suomen kieltä äidinkielen tasoisesti puhuva, mutta vanhempiensa puhumaa vierasta kieltä äidinkielenään puhuva henkilö olisi kansainvälinen osaaaja. Arvelen kuitenkin, että valtaosa vastaajista ei pitäisi tällaista henkilöä kansainvälisenä osaajana.

Määritelmä sulkee ulkopuolelle myös esimerkiksi saamen kielet, viittomakielet, romanikielen, karjalan kielen ja suomentataarin. Kyselyn tulosten luotettavuuden kannalta näitä voidaan kuitenkin pitää merkityksettömän pieninä kielivähemmistöinä.

Kyselyssä pyydettiin myös arviota ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden osuudesta yrityksen henkilöstöstä. Ulkomaalaistaustaista henkilöä ei kuitenkaan määritelty, joten on mahdollista, että termi on ymmärretty koskemaan myös esimerkiksi äidinkielenään suomea tai ruotsia puhuvia toisen polven maahanmuuttajia, jotka eivät puolestaan kuuluisi kansainvälisiin osajiin käytetyn määritelmän mukaan.

Ristiriita löytyy myös siitä, että 27 % vastaajayrityksistä ei voisi harkita kansainvälisen osaajan rekrytoimista, mutta toisessa syitä kartoittavassa kysymyksessä vain 5 % vastaa, ettei yritys halua palkata kansainvälisiä osaajia. Samaa kysytään myös asennetta koskevassa kysymyksessä, jossa saman syyn, eli että yritys ei halua palkata kansainvälisiä osaajia, antaa 6 % vastaajista. Ero on todella suuri, vaikka kysymys on käytännössä samasta asiasta.

Osa vastaajista on saattanut ymmärtää tämän niin, että mikäli työssä vaaditaan äidinkielen tasoista suomen tai ruotsin kielen taitoa, vastataan kysymykseen kansainvälisten osaajien rekrytoinnin harkitsemisesta kieltävästi ajatellen sillä tarkoitettavan henkilöitä, joiden kielitaito ei ole riittävä työssä suoriutumiseen. Keskeinen ero on sanassa "haluta". Osa voi ajatella, että voisi palkata kansainvälisen osaajan, mikäli kielitaito on kohdallaan, vaikka todellisuudessa kysymys ei sisällä oletusta heikosta kielitaidosta.

Toisaalta kyselyn luotettavuutta tukee se, että tietoperustassa käsitellyissä tutkimuksissa jopa noin puolet työnantajista odottaa äidinkielen tasoista tai hyvää kielitaitoa (ks. 5.1). Näihin verrattuna sitä, että 27 % vastaajista ei voisi harkita kansainvälisen osaajan rekrytointia, ei voida pitää erityisen korkeana osuutena.

Kysymyksessä tärkeimmistä syistä rekrytointihaasteisiin oli yhtenä vastausvaihtoehtona monikulttuurisena työyhteisönä toimimisen haasteet, joka sai monivalintakysymyksessä 3 % vastauksista. Vastausvaihtoehdosta jää epäselväksi se, tarkoitetaanko sillä sitä, estääkö olemassa oleva monikulttuurisuus palkkaamasta henkilöitä vai estääkö hakijoiden ajateltu monikulttuurisuus palkkaamasta heitä.

5.4 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyön aihepiiri oli entuudestaan minulle jossain määrin tuttu, sillä olin ollut jo useamman vuoden mukana Keskuskauppakamarin osajakyselyiden tekemisessä viestinnän asiantuntijan roolissa, eli olin kyllä tutustunut aikaisempien kyselyiden tuloksiin. Oma tietämykseni kuitenkin perustui lähinnä yleiseen tuntumaan aiheesta, enkä ollut kovin syvällisesti perehtynyt kielitaitovaatimukseen ja aiheeseen liittyvään tutkimustietoon ja kirjallisuuteen.

Suomessa käytettäviin kieliin liittyvää tutkimusta ja kirjallisuutta on saatavilla runsaasti erityisesti Suomen kaksikielisyyden näkökulmasta. Vaikka tutkimustietoa on kattavasti olemassa, opinnäytetyön tekeminen kehitti tiedonhakutaitoja, sillä saatavilla olevan materiaalin runsauden vuoksi oli erityisen tärkeää löytää mahdollisimman ajankohtaista ja relevanttia tietoa. Pysin etsimään erityisesti sellaista tietoa, joka olisi vertailukelpoista tutkimusaineiston kanssa ja voisi joko haastaa tai tukea tutkimuksesta nousevia havaintoja.

Tutkimusaineiston analysointi oli erittäin kiinnostavaa ja antoisaa, sillä tällä tarkkuudella en ole vastaavaa dataa ennen käsitellyt. Kyselyaineisto oli aluksi hieman vaikeasti käsiteltävässä muodossa, joten jouduin myös pohtimaan erilaisia tapoja siistiä aineistoa helpommin käsiteltävään ja analysoitavaan muotoon. Vastaajien suuren määrän vuoksi kysymysten välisiä riippuvuussuhteita oli mahdollista analysoida. Riippuvuussuhteiden analysointi oli jo itsessään uutta ja sen opettelu vaati melko suurta ajallista panostusta, mutta en ollut myöskään aikaisemmin käyttänyt SPSS-ohjelmistoa. Intensiivisen itseopiskelun jälkeen pääsin kuitenkin riippuvuusanalyysin tekemisestä jyvälle ja pystyin tarkastelemaan kiinnostavien riippuvuuksien olemassaoloa. Harkitsin myös muiden menetelmien kuten korrelaatiokertoimien sekä ristiintaulukoinnin hyödyntämistä, mutta päädyin lopulta hyödyntämään vain osaryhmittäisiä keskiarvoja.

Haastetta opinnäytetyön tekemiseen toi hieman puutteelliseksi jäänyt suunnittelu. En kirjoittanut opinnäytetyötä järjestyksessä, vaan osioita sinne ja tänne sitä mukaa kun kiinnostavia ja sopivia lähdeaineistoja tuli vastaan. Tämä tarkoitti esimerkiksi sitä, että lähdeviittaukset vaativat lopussa jonkin verran läpikäyntiä ja korjailua, kun esimerkiksi ensimmäisen viittauksen kohta saattoi vaihtua. Opinnäytetyön kirjoittamisen jälkeen minulle on kuitenkin selvää, millainen suunnittelu olisi helpottanut kirjoittamista. Jatkossa vastaavan työn tai muun raportin kirjoittaminen on varmasti sujuvampaa, kun pystyy tekemään pohjatyt ja suunnitelman paremmin ja täsmällisemmin.

Lähteet

Aho, M. & Ranki, S. 2018. Millä rahalla? – Katsaus elinikäisen oppimisen rahoitusvirtoihin. Sitran selvityksiä 134. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra. Helsinki. Luettavissa:

<https://www.sitra.fi/app/uploads/2018/10/milla-rahalla.pdf>. Luettu 7.4.2024.

Alisaari, J., Kaukko, M. & Heikkola L. M. 2022. Kotoutuminen, kuulumus, kielitaito ja kaverit: Opetushenkilöstön huolenilmauksia maahanmuuttotaustaisten oppilaiden osaamisesta ja mahdollisuuksista. *Kasvatus & Aika*, 16(2), 26–46. <https://doi.org/10.33350/ka.103434>. Luettu 12.3.2024.

Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 986/1998.

Bergbom, B., Toivanen, M. & Väänänen, A. 2020. Monimuotoisuusbarometri 2020. Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140584/Monimuotoisuusbarometri2020.pdf?sequence=8>. Luettu 12.3.2024.

Carlsson, M., Eriksson, S. & Root, D-O. 2023. Language Proficiency and Hiring of Immigrants: Evidence from a New Field Experimental Approach. IZA Discussion Paper No. 15950. IZA – Institute of Labor Economics. Bonn. Luettavissa: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4361919>. Luettu 24.3.2024.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2023. Työpaikkasuomi. Luettavissa:

<https://www.suomi.fi/palvelut/tyopaikkasuomi-ely-keskus/e34b2432-8065-4351-9a12-e9627ec12f4a>. Luettu 7.4.2024.

Euroopan unioni ja Euroopan neuvosto 2020. Kieliä koskeva yhteinen eurooppalainen viitekehys – Itsearviointilokerikko. Luettavissa: <https://europass.europa.eu/system/files/2020-05/CEFR%20self-assessment%20grid%20FI.pdf>. Luettu 6.4.2024.

FIBS 2022. Tiedolla vai tunteella – miten suomalaiset kuluttajat tekevät vastuullisia tuotevalintoja? Luettavissa: <https://fibsry.fi/wp-content/uploads/2022/07/Raportti-Tiedolla-vai-tunteella-SuomiAreena-2022.pdf>. Luettu 27.4.2024.

Hakulinen, A., Kalliokoski, J., Kankaanpää, S., Kanner, A., Koskenniemi, K., Laitinen, L., Määmies, S. & Nuolijärvi, P. 2009. Suomen kielen tulevaisuus. Kielipoliittinen toimintaohjelma. Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 7. Kotimaisten kielten tutkimuskeskus.

Helsinki. Luettavissa: https://kaino.kotus.fi/www/verkkojulkaisut/julk7/suomen_kielen_tulevaisuus_kotus_verkkojulkaisuja_7.pdf. Luettu 10.3.2024.

Harmaala, M. & Jallinoja, N. 2012. Yritysvastuu ja menestyvä liiketoiminta. 1. painos. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu 27.4.2024.

HE 19/2014 vp, Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita. Helsinki. E-kirja. Luettu 17.3.2024.

Helsinki 2024a. Terveyskeskuslääkäri, Laajasalon terveysasema. Työpaikkailmoitus. Luettavissa: <https://www.hel.fi/fi/avoimet-tyopaikat/avoimet-tyopaikat/sotepe-02-133-24>. Luettu 17.3.2024.

Helsinki 2024b. Osastonlääkäri, Malmin sairaala. Työpaikkailmoitus. Luettavissa: <https://www.hel.fi/fi/avoimet-tyopaikat/avoimet-tyopaikat/sotepe-03-282-24>. Luettu 17.3.2024.

Helsinki 2024c. Terveyskeskuslääkäri, Viiskulman terveysasema (2 tehtävää). Työpaikkailmoitus. Luettavissa: <https://www.hel.fi/fi/avoimet-tyopaikat/avoimet-tyopaikat/sotepe-02-512-23>. Luettu 17.3.2024

Helsinki 2024d. Kotoutuminen Suomeen. infoFinland.fi-sivusto. Luettavissa: <https://www.infofinland.fi/fi/settling-in-finland/integration-into-finland>. Luettu 6.4.2024.

Helsinki 2024e. Suomen kielen opiskelu. infoFinland.fi-sivusto. Luettavissa: <https://www.infofinland.fi/fi/finnish-and-swedish/studying-finnish>. Luettu 6.4.2024.

Hollmén, J. 2014. Kielitaito on kilpailuetu – EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu. Elinkeinoelämän Keskusliitto EK. Helsinki. Luettavissa: <https://ek.fi/wp-content/uploads/Henko-2014.pdf>. Luettu 24.3.2024.

Kanninen, O., Virkola, T., Lilja, E. & Rask, S. 2022. Tavoitteena syrjimätön työelämä. Työsyöjinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:20. Valtioneuvoston kanslia. Helsinki. Luettavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163880>. Luettu 12.3.2024.

Kauppakamarilaki 878/2002.

Keskuskauppakamari 2024. Osaajakyselyiden PowerBI-raportti. Luettu 13.3.2024.

Keskuskauppakamari s.a. Paras Suomi jokaiselle. Luettavissa: <https://kauppakamari.fi/tietoa-meista/>. Luettu 10.3.2024.

Kielibuusti 2023. Kurssipaikkojen haku. Luettavissa: <https://www.kielibuusti.fi/fi/opiskele-suomea/kurssipaikkojen-haku>. Luettu 6.4.2024.

Kielilaki 6.6.2003/423.

Kiiski, A. 2018. Kielitaito työn mukaan. Kuntatyönantaja 5/2018. Kunta- ja hyvinvointialue työntekijät KT. Luettavissa: <https://www.ktlehti.fi/2018/5/kielitaito-tyon-mukaan>. Luettu 6.4.2024.

KKO:2017:27.

Koneen säätiö 2019. Osallistumisen keinot monikielistyvässä työelämässä. Luettavissa: <https://koneensaatio.fi/apurahat-ja-residenssipaiikat/osallistumisen-keinot-monikielistyvassa-tyoelamassa/>. Luettu 10.3.2024.

Koskinen, S., Kairinen, M., Nieminen, K., Nordström, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. 2018. Työoikeus. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu 17.3.2024.

Kotoutumisen indikaattorit -tietokanta. 2022. Työttömyysaste. Taulukko: Työttömyysaste (Rek) muuttujina Alue, Syntyperä ja taustamaa, Vuosi ja Tiedot. Kotouttamisen osaamiskeskus ja työ- ja elinkeinoministeriö. Luettavissa: https://kototietokanta.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Kotoutumisenindikaattorit/Kotoutumisenindikaattorit_tyoll/02seurInd_tyoll_pxt_117q.px/table/tableViewLayout1/. Luettu 10.2.2024.

Kuntaliitto s.a. Kaupunkien ja kuntien lukumäärät ja väestötiedot. Kuntajaot ja kuntien asukasluvut 1997-2022. Luettavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/kuntaliitto/tietotuotteet-ja-palvelut/kaupunkien-ja-kuntien-lukumaarat-ja-vaestotiedot>. Luettu 17.3.2024.

Laakso, A. 2021. Englannin kieltä työkielenä käyttävien työntekijöiden kokemus yhdenvertaisuudesta ja osallisuudesta työpaikalla. Case Valmet Automotive Oy. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Luettavissa:

https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/152020/Laakso_Amanda_opinnayte.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 10.3.2024.

Laki julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta 423/2003.

Larja, L. 2020. Osaaminen, työ ja toimeentulo. Teoksessa Kuusio, H., Seppänen, A., Jokela, S., Somersalo, L. & Lilja, E. Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa. FinMonik-tutkimus 2018–2019. Raportti 1/2020. Terveystieteiden tutkimuskeskus (THL). Helsinki. Sivut 41–64. Luettavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-034-1>. Luettu 24.3.2024.

Lehmuskunnas, P., Sandqvist, S., Roth, S. 2020. Selvitys maahanmuuttajien rekrytoimisesta. Uudenmaan ELY-keskus ja Taloustutkimus Oy. Helsinki. Luettavissa: <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/40158036/Selvitys%2Bmaahanmuuttajien%2Brekrytoimisesta/471b0885-695a-4c79-bcb3-e122f2b3ca48>. Luettu 24.2.2024.

Lehtimaja I., Kotilainen L., & Kurhila, S. 2021. Monikielisyys haasteet työyhteisössä. Työelämän tutkimus, 19, 3, 452–463. Luettavissa: <https://doi.org/10.37455/tt.109950>. Luettu 10.3.2024.

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu 11.3.2024.

Liappis, H., Pentikäinen, M. & Vanhala, A. 2019. Menesty yritysvastuulla - Käsikirja kokonaisuutena. Edita Publishing Oy. E-kirja. Luettu 27.4.2024.

Lindell, M. 2020. Kielibarometri 2020. Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2021:2. Oikeusministeriö. Helsinki. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-848-6>. Luettu 23.3.2024.

Maahanmuuttovirasto s.a. Suomen kansalaisuus – Riittävän kielitaidon osoittaminen yleisellä kielitutkinnolla (YKI). Luettavissa: <https://migri.fi/yleinen-kielitutkinto-yki>. Luettu 6.4.2024.

Mikkonen, M. 2020. Valviran lääkäriltä edellyttämä kielitaito ei riitä itsenäiseen työskentelyyn. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim, 136, s. 1509–1510. Luettavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo15677>. Luettu 17.3.2024.

Nelskylä, L. 28.11.2016. Helsinki teki poikkeuksen: Vakituisen lääkärin ei tarvitse välttämättä osata ruotsia. Yle uutiset. Luettavissa: <https://yle.fi/a/3-9321430>. Luettu 17.3.2024.

Nenonen, T., Kivelä, J., Ervasti, E., Joronen, M. & Villa, S. 2021. Perusoikeusbarometri. Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2021:17. Oikeusministeriö. Helsinki. Luettavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163261>. Luettu 12.3.2024.

Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Tilastokeskus. 2015. Luettavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978%E2%80%9393952%E2%80%9393244%E2%80%9393544%E2%80%93935>. Luettu 11.2.2024.

Oikeusministeriö 2019. Saamelaiden kielelliset oikeudet. Luettavissa: <https://oikeusministerio.fi/documents/1410853/4734397/Kielelliset+oikeudet,+saamenkieli.pdf/6cd6e4ca-785b-fde8-57b3-0bbaf9f201d2/Kielelliset+oikeudet,+saamenkieli.pdf.pdf/Kielelliset+oikeudet,+saamenkieli.pdf?t=1559111587000>. Luettu 27.1.2024.

Opetushallitus s.a. a. Sopivan YKI-testin valinta ja testipäivät. Luettavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/sopivan-yki-testin-valinta-ja-testipaivat>. Luettu 6.4.2024.

Opetushallitus s.a. b. Kehittyvän kielitaidon tasojen kuvausasteikko. Luettavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/kehittyvan-kielitaidon-tasojen-kuvausasteikko>. Luettu 6.4.2024.

Pääomasijoittajat s.a. Säännöt ja suositukset. Luettavissa: <https://paaomasijoittajat.fi/jasenet/saannot-ja-suositukset/>. Luettu 27.4.2024.

Pääomasijoittajat 2022. Kestävä sijoittaminen pääomasijoitusallalla -suositus. Luettavissa: <https://paaomasijoittajat.fi/app/uploads/2022/12/13.12.2022-Kestava-sijoittaminen-paaomasijoitusallalla-final.pdf>. Luettu 27.4.2024.

Pöyhönen, S., Suni, M. & Tarnanen, M. 2019. Kieli kotouttamispolitiikan ytimessä – aikuiset maahanmuuttajat matkalla työelämään. Teoksessa Saarinen, T., Nuolijärvi, P., Pöyhönen S. & Kangasvieri, T. (toim.). Kieli, koulutus, politiikka — Monipaikkaisia käytänteitä ja tulkintoja, osa 3. Vastapaino. Tampere. E-kirja. Luettu 2.3.2024.

Saamen kielilaki 1086/2003.

Shumilova, Y., Cai, Y., & Pekkola, E. 2012. Employability of International Graduates Educated in Finnish Higher Education Institutions. Helsingin yliopisto. Helsinki. Luettavissa: https://www.researchgate.net/profile/Yuzhuo-Cai/publication/233426293_Employability_of_International_Graduates_Educated_in_Finnish_Higher_Education_Institutions/links/09e4150abe72e66a01000000/Employability-of-International-Graduates-Educated-in-Finnish-Higher-Education-Institutions.pdf. Luettu 24.2.2024.

Silvan, H. & Kosonen, K. 2020. Maahanmuuttajien kielitesti lisäävät korkeakoulutuksen saavutettavuutta. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 116. Luettavissa: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2020120899843>. Luettu: 23.3.2024.

Silvola, H. & Landau, T. 2019. Vastuullisuudesta ylituottoa sijoituksiin. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu 27.4.2024.

Silvola, H., Vähämaa, E. & Buchanan, B. 2021. Tutkimustuloksia vastuullisesta sijoittamisesta suomalaisten yksityissijoittajien parissa. Luettavissa: https://www.hanken.fi/system/files/2021-05/survey_results_in_finnish.pdf. Luettu 27.4.2024.

Sipola, J. 2018. Tervetuloa Suomeen töihin! Keskuskauppakamari. Helsinki. Luettavissa: <https://kauppakamari.fi/tiedote/tervetuloa-suomeen-toihin/>. Luettu 20.4.2024.

Sipola, J. 2023. Kauppakamarikysely: Työntekijäpula rajoittaa edelleen yritysten kasvua – 66 prosenttia yrityksistä kertoo osaajapulan estävän kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä. Keskuskauppakamari. Helsinki. Luettavissa: <https://kauppakamari.fi/tiedote/kauppakamarikysely-tyontekijapula-rajoittaa-edelleen-yritysten-kasvua-66-prosenttia-yrityksista-kertoo-osaajapulan-estavan-kasvua-ja-liiketoiminnan-kehittamista/>. Luettu 13.3.2024.

Stenborg, M., Ahola, I., Palmén, O. ja Pääkkönen, J. 2021. Talouskasvun edellytykset tulevaisuudessa: Lähtökohdat, suunnat ja ratkaisut. Valtiovarainministeriön julkaisuja. 2021:6. Valtiovarainministeriö. Helsinki. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162830/VM_2021_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 10.2.2024.

Stenman, K. 2015. Kielitaito maahanmuuttajan resurssina – ja kompastuskivenä. Kieli, koulutus ja yhteiskunta, 6(3). Luettavissa: <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskuntatoukokuu-2015/kielitaito-maahanmuuttajan-resurssina-ja-kompastuskivena>. Luettu 12.3.2024.

Suomen perustuslaki 731/1999.

Tammenmaa 2021. Kielitaitovaatimukset – mitä ne ovat? Työ- ja elinkeinoministeriö. Kotoutuminen.fi-blogi. Luettavissa: <https://kotoutuminen.fi/blogi/-/blogs/kielitaitovaatimukset-mita-ne-ovat>. Luettu 14.4.2024.

Tanner, J. & Lassus, J. 2018. Kotimaiset kielet työelämässä: suomenruotsalaisten raportoimat kokemukset työelämän viestintätilanteista ja saamastaan kielenopetuksesta. Teoksessa Lehti, L., Peltonen, P., Routarinne, S., Vaakanainen, V. & Virsu, V. (toim). AFinLAn Vuosikirja, Uusia lukutaitoja rakentamassa. Building new literacies. Suomen soveltavan kielitieteen yhdistyksen julkaisuja, Vuosikerta 76. Suomen soveltavan kielitieteen yhdistys AFinLA ry. Sivut 115–133. Luettavissa: <https://doi.org/10.30661/afinlavk.69285>. Luettu 12.3.2024.

The Skills Highway s.a. Literacy Job Profiles. Tertiary Education Commission. Luettavissa: <https://skillshighway.govt.nz/literacy-job-profiles/>. Luettu 24.3.2024.

Tieteen termipankki 2024. raakadata. Luettavissa: <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Nimitys:raaka-data>. Luettu 7.4.2024.

Tilastokeskus 2018. Aikuiskoulutukseen osallistuminen. Kielitaito 2017, 2. Englantia osataan parhaiten. Luettavissa: https://www.stat.fi/til/aku/2017/04/aku_2017_04_2018-12-12_kat_002_fi.html. Luettu 10.3.2024.

Tilastokeskus 2021. Syntyvyys ei ole Suomessa ikärakenteen kannalta riittävällä tasolla. Luettavissa: https://stat.fi/til/vaenn/2021/vaenn_2021_2021-09-30_tie_001_fi.html. Luettu 10.2.2024.

Tilastokeskus 2023a. Työssäkäynti. Väestö pääasiallisen toiminnan, kielen, ammattiaseman, sukupuolen, iän ja vuoden mukaan, 2022 Tilastokeskus. Helsinki. Luettavissa: https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyokay/statfin_tyokay_pxt_115g.px/table/tableViewLayout1/. Luettu 12.3.2024.

Tilastokeskus 2023b. Yritysten lukumäärä 562 000 vuonna 2021. Tilastokeskus. Helsinki. Luettavissa: <https://www.stat.fi/julkaisu/cl8mphpsgykvl0cvzuhyd2lu7>. Luettu 13.3.2024.

Tilastokeskus 2023c. Yritykset henkilöstön suuruusluokan mukaan 2022. Tilastokeskus. Helsinki. Luettavissa: https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_yritykset.html. Luettu 23.3.2024.

Tilastokeskus 2023d. Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto. Yritykset toimialoittain ja liikevaihdon suuruusluokittain (oikeudellinen yksikkö) 2022. Muuttujina Vuosi, Toimiala (TOL 2008), Liikevaihdon suuruusluokka tuhansina euroina ja Tiedot. Tilastokeskus. Helsinki. Luettavissa:

https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_yrti/statfin_yrti_pxt_13w4.px/table/table-ViewLayout1/. Luettu 23.3.2024.

Tilastokeskus 2024e. Alueellinen yritystoimintatilasto. Yritysten toimipaikat toimialoittain ja maakunnittain 2022. Muuttujina Vuosi, Toimiala (TOL 2008), Maakunta ja Tiedot. Tilastokeskus. Helsinki. Luettavissa:

https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_alyr/statfin_alyr_pxt_13ww.px/table/tableViewLayout1/. Luettu 23.3.2024.

Traficom 2022a. Määräysmuutokset: Ilmailun kielitaitovaatimukset ja kielitaidon arviointi sekä radiopuhelimenhoitajan kelpuus. Liikenne- ja viestintävirasto Traficom. Luettavissa:

<https://www.traficom.fi/fi/ajankohtaista/maaraysmuutokset-ilmailun-kielitaitovaatimukset-ja-kielitaidon-arviointi-seka>. Luettu 6.4.2024.

Traficom 2022b. Määräys TRAFICOM/437605/03.04.00.00/2020. PEL M2-92. Liikenne- ja viestintävirasto Traficom. Luettavissa: https://www.traficom.fi/sites/default/files/media/regulation/PEL%20M2-92_2022_final.pdf. Luettu 6.4.2024.

TT:2011-75.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2023. Kysymyksiä ja vastauksia Talent Boostista. tem.fi/kysymyksia-ja-vastauksia-talent-boostista. Arkistoitu Wayback Machinella 26.3.2023. Luettavissa: <https://web.archive.org/web/20230326001002/https://tem.fi/kysymyksia-ja-vastauksia-talent-boostista>. Luettu 20.4.2024.

Valkonen, M., Koskinen, S. 2018. Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. Alma Talent. E-kirja. Luettu 11.3.2024.

Valtioneuvoston asetus suomen ja ruotsin kielen taidon osoittamisesta valtionhallinnossa 481/2003.

Valtioneuvosto 2023. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma. Valtioneuvoston julkaisuja. 2023:58. Valtioneuvosto. Helsinki. Luettavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165042/Paaministeri-Petteri-Orpon-hallituksen-ohjelma-20062023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 10.2.2024.

Valtonen, M. 2022. Kauppakamareiden kysely ulkomaalaisten osaajien rekrytoinnista ja/tai vuokraamisesta. Keskuskauppakamari. Helsinki. Luettavissa: <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2022/01/Kauppakamareiden-kysely-ulkomaalaisista-osaajista-verkkoon-12.1.2022.pdf>. Luettu 24.3.2024.

Valtonen, M. 2023. Kansainvälinen ja vetovoimainen Suomi. Keskuskauppakamari. Helsinki. Luettavissa: <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2023/02/Kansainvalinen-ja-vetovoimainen-Suomi-Ratkaisu.pdf>. Luettu 11.3.2024.

Valvira s.a. Riittävän kielitaidon osoittaminen. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira. Luettavissa: <https://valvira.fi/ammattioikeudet/riittava-kielitaito>. Luettu 17.3.2024.

Varma 2021. Varma tutki: Suomalaiset haluavat sijoittaa vastuullisesti, mutta harva valitsee sijoituskohteen vastuullisuuden perusteella. Luettavissa: <https://www.sttinfo.fi/tiedote/69907266/varma-tutki-suomalaiset-haluavat-sijoittaa-vastuullisesti-mutta-harva-valitsee-sijoituskohteen-vastuullisuuden-perusteella?publisherId=1794>. Luettu 27.4.2024.

Verohallinto 2022. Työnantajan koulutusvähennys. Syventävät vero-ohjeet. Luettavissa: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48458/ty%C3%B6nantajan-koulutusv%C3%A4hennys2/#7-miten-koulutusv%C3%A4hennys-lasketaan>. Luettu 6.4.2024.

Virtanen, A. & Raitaniemi, M. 2019. Työelämän kielikäytänteet monikielisissä työyhteisöissä. Teoksessa Saarinen, T., Nuolijärvi, P., Pöyhönen S. & Kangasvieri, T. (toim.). Kieli, koulutus, politiikka — Monipaikkaisia käytänteitä ja tulkintoja, osa 3. Vastapaino. Tampere. E-kirja. Luettu 2.3.2024.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

Yhteisöjen tuomioistuin tuomio 6.6.2000, Angonese v. Cassa di Risparmio di Bolzano SpA, C-281/98.

YK-liitto s.a. Eriarvoisuuden vähentäminen. Luettavissa: <https://www.ykliitto.fi/eriarvoisuuden-va-hentaminen>. Luettu 27.4.2024.

Ylioppilastutkintolautakunta 2024. Ilmoittautuneet eri kokeisiin tutkintokerroittain 2015 - 2024. Luettavissa: <https://tiedostot.ylioppilastutkinto.fi/ext/stat/FS2024A2015T2010.pdf>. Luettu 11.3.2024.

Liitteet

Liite 1: Osaajakyselyn saateviesti

Kauppakamareiden osaajapulakysely 2023

Hyvä kauppakamariryhmän jäsenyrityksen vaikuttaja,

Kauppakamareiden yksi keskeinen tehtävä on osaavan työvoiman turvaaminen kaikille yrityksille. Osaava työvoima on avainasemassa suomalaisen kilpailukyvyn rakentamisessa. Ilman osaavaa työvoimaa Suomi ja suomalaiset yritykset eivät pärjää globaalissa kilpailussa. Osaavan työvoiman saatavuusongelmat muodostuvat monille yrityksille kasvun ja liiketoiminnan kehittämisen esteeksi. Auta meitä ratkaisemaan osaajapulaan ja kansainvälisten osaajien hyödyntämiseen liittyviä haasteita kertomalla meille teidän yrityksenne tilanteesta oheisella kyselyllä.

Kysely sisältää taustatiedot mukaan lukien noin 30 kysymystä, jotka ovat pääosin nopeita monivalintoja. Kyselyyn vastaaminen kestää vain noin 10 minuuttia. Kysely on anonyymi.

Hyödynnämme kyselystä saatuja tietoja vaikuttamistyömme tukena. Tehokas vaikuttamistyö vaatii tietoa siitä, mitä yritysten arjessa tapahtuu. Siksi vastauksenne ovat kauppakamareiden vaikuttamistyön kannalta erittäin tärkeitä ja tukevat kauppakamareiden tavoitteiden saavuttamista.

Pyydämme vastaamaan kyselyyn mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään 11.9.2023 klo 23.30 mennessä.

Lisätietoja kyselystä antaa Keskuskauppakamarin johtava asiantuntija Mikko Valtonen (puh. 040 867 8250, mikko.valtonen@chamber).

Vastaa kyselyyn nimettömänä.

Vastauksen yhteyteen ei tallenneta tunnistetietojasi, sähköpostiosoitettasi tai tietoja selaimestasi tai käyttöjärjestelmästäsi. Näin suojataan henkilöllisyyttäsi.

Liite 2: Osaajakyselyn kyselylomake

Tähän liitteeseen on koostettu ne kysymykset, joita opinnäytetyössä hyödynnettiin. Kyselyssä oli yhteensä 40 kysymystä, joista osa käsitteli esimerkiksi oleskelulupaprosessia, joten osa kysymyksistä on jätetty opinnäytetyön tarkastelun ulkopuolelle. Kysymykset 1–4 olivat pakollisia ja muihin vastaaminen ei ollut pakollista.

Sellaisten monivalintakysymysten vaihtoehdot, joissa on saanut valita vain yhden vaihtoehdon, on merkitty pienaakkosilla. Sellaisissa kysymyksissä, joissa on voinut valita useamman vaihtoehdon, vaihtoehdot on merkitty suuraakkosin.

1. Minkä kauppakamarin jäsen yrityksesi on? (valitse alavetovalikosta)
 - a. Etelä-Karjalan kauppakamari
 - b. Etelä-Pohjanmaan kauppakamari
 - c. Etelä-Savon kauppakamari
 - d. Helsingin seudun kauppakamari
 - e. Hämeen kauppakamari
 - f. Keski-Suomen kauppakamari
 - g. Kuopion alueen kauppakamari
 - h. Kymenlaakson kauppakamari
 - i. Lapin kauppakamari
 - j. Länsi-Uudenmaan kauppakamari
 - k. Oulun kauppakamari
 - l. Pohjanmaan kauppakamari
 - m. Rauman kauppakamari
 - n. Riihimäen-Hyvinkään kauppakamari
 - o. Satakunnan kauppakamari
 - p. Pohjois-Karjalan kauppakamari
 - q. Tampereen kauppakamari
 - r. Turun kauppakamari
 - s. Ålands handelskammare
2. Yrityksen toimiala?
 - a. Teollisuus
 - b. Rakentaminen
 - c. Kauppa
 - d. Palvelut
 - e. Muu
3. Yrityksen vuosiliikevaihto?
 - a. alle 2 milj. euroa (mikroyritys)

- b. alle 10 milj. euroa (pienyrittäjä)
- c. alle 50 milj. euroa (keskisuuri yritys)
- d. yli 50 milj. euroa (suuryrittäjä)
- e. En osaa sanoa

4. Yrityksen henkilöstömäärä?

- a. 0 (Yksinyrittäjä)
- b. 1–5
- c. 5–9
- d. 10–49
- e. 50–249
- f. Yli 250

5. Onko yrityksenne tarvitsemaa osaavaa työvoimaa saatavilla tällä hetkellä?

(1 = paljon ylitarjontaa 2 = ylitarjontaa 3 = ei ylitarjontaa eikä pulaa 4 = pulaa, 5 = paljon pulaa)

6. Rajoittaako osaavan työvoiman saatavuus yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä?

(1 = ei rajoita 2 = rajoittaa vähän 3 = en osaa sanoa 4 = rajoittaa jonkin verran 5 = rajoittaa paljon)

11. Mitä ovat yrityksenne näkökulmasta tärkeimmät syyt rekrytointihaasteisiin?

(valitse korkeintaan kolme tärkeintä)

- A. Avoimiin tehtäviin ei riittävästi hakijoita
- B. Hakijoiden vähäinen työkokemus
- C. Hakijoiden soveltumaton koulutus
- D. Hakijoiden vanhentunut osaaminen
- E. Hakijoiden riittämätön kielitaito
- F. Kiristynyt kilpailu työntekijöistä
- G. Monikulttuurisena työyhteisönä toimimisen haasteet
- H. Työskentelypaikkakunnan elinkustannukset
- I. Etäisyydet työpaikalle / työvoiman heikko liikkuvuus
- J. Kannustinloukut (työntekijän ei kannata ottaa työtä vastaan)
- K. Poikkeavat työaikajärjestelyt tai raskas työ
- L. Ei rekrytointivaikeuksia
- M. Muu, mikä?

12. Miltä koulutustasolta valmistuneita osaajia yrityksenne tarvitsee?

(1 = Ei tarvitse ollenkaan 2 = tarvitsee vähän 3 = tarvitsee jonkin verran 4 = tarvitsee paljon)

- a. peruskoulu
- b. toisen asteen tutkinto (yleissivistävä, lukio)
- c. toisen asteen ammatillinen tutkinto
- d. ammattikorkeakoulututkinto
- e. ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK)
- f. yliopiston kandidaatin tutkinto
- g. yliopiston maisteritutkinto
- h. yliopiston tohtoritutkinto

16. Miltä koulutusasteelta valmistuneita osaajia yrityksenne tarvitsee eniten?

- a. Peruskoulu
- b. Lukiokoulutus
- c. Ammatillinen koulutus
- d. Ammattikorkeakoulutus
- e. Yliopistokoulutus

17. Minkä alan koulutuksen saaneita osaajia yrityksenne tarvitsee?

(1 = Ei tarvitse ollenkaan 2 = Tarvitsee vähän 3 = Tarvitsee jonkin verran 4 = Tarvitsee paljon)

- a. Kasvatusalat
- b. Taiteet ja kulttuurialat
- c. Humanistiset alat
- d. Yhteiskunnalliset alat
- e. Kauppa, hallinto ja oikeustieteet
- f. Luonnontieteet
- g. Tietojenkäsittely ja tietoliikenne
- h. Tekniikan alat
- i. Maa- ja metsätalousalat
- j. Lääketieteet
- k. Terveys- ja hyvinvointialat
- l. palvelualat

20. Onko yrityksenne rekrytoinut tai vuokrannut kansainvälisiä osaajia (viimeisen 5 vuoden aikana)?

Kansainvälinen osaaja (kv-osaaja) määritellään tässä kyselyssä henkilöksi, jolla on muu äidinkieli kuin suomi tai ruotsi. Hän voi kuitenkin jo asua Suomessa ja hänellä voi olla Suomen kansalaisuus.

- a. Kyllä
- b. Ei
- c. En osaa sanoa

Mikäli kysymykseen 20 vastaa Ei tai En osaa sanoa, pääsee vastaamaan kysymyksiin 21 ja 22.

21. Miksi ette ole rekrytoineet tai vuokranneet kansainvälisiä osaajia?

- A. Emme tarvitse lisää työvoimaa (ei rekrytarvetta)
- B. Työtehtävissä vaaditaan äidinkielen tasoista suomen tai ruotsin kielen taitoa
- C. Kansainvälisten osaajien rekrytointi/vuokraaminen on vaikeampaa
- D. Kansainvälisten osaajien rekrytointi/vuokraaminen on kalliimpaa
- E. Työyhteisössämme ei ole riittävää kielitaitoa
- F. Työyhteisössämme ei ole valmiuksia monikulttuurisuuteen
- G. Emme pysty houkuttelemaan palkkatasollamme kansainvälisiä osaajia
- H. Suomen ulkopuolelta tulevien kansainvälisten osaajien lupaprosessi on liian hidas
- I. Suomen ulkopuolelta tulevien kansainvälisten osaajien lupaprosessi on liian monimutkainen
- J. Emme halua rekrytoida/vuokrata kansainvälisiä osaajia

K. Muu syy, mikä?

22. Onko yrityksenne harkinnut tai voisitteko harkita kansainvälisen osaajan rekrytoimista tai vuokraamista?
- Kyllä
 - Ei
 - En osaa sanoa

Mikäli kysymykseen 20 on vastannut Kyllä, pääsee vastaamaan kysymyksiin 25, 26 ja 27.

25. Arvioikaa kokemuksenne kansainvälisten osaajien rekrytoinnista tai vuokraamisesta?

(1 = erittäin negatiivinen 2 = negatiivinen 3 = ei negatiivinen eikä positiivinen 4 = positiivinen 5 = erittäin positiivinen)

26. Millaisin työtehtäviin yrityksenne on pääasiassa rekrytoinut tai vuokrannut kansainvälisiä osaajia?

- Työntekijätehtäviin
- Asiantuntija- tai erityisasiantuntijatehtäviin
- En osaa sanoa

27. Mistä yrityksenne rekrytoimat tai vuokraamat kansainväliset osaajat ovat pääosin lähtöisin?

- Suomesta
- Muualta EU-alueelta
- Muualta Euroopasta
- Muualta maailmasta
- En osaa sanoa

30. Onko yrityksenne hyödyntänyt kansainvälisiä opiskelijoita harjoitteluissa tai kesätöissä?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

31. Aikooko yrityksenne jatkossa hyödyntää kansainvälisiä opiskelijoita harjoitteluissa tai kesätöissä?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

32. Arvioi, kuinka suuri osa yrityksenne työntekijöistä on ulkomaalaistaustaisia?

- 0 %
- 1–20 %
- 21–40 %
- 41–60 %
- 61–80 %
- 81–100 %

33. Vaatiiko yrityksenne asiakas tai yhteistyötaho äidinkielen tasoista suomen tai ruotsin kielen taitoa?

- Aina

- b. Joskus
- c. Ei koskaan
- d. En osaa sanoa

34. Arvioi yrityksenne henkilöstön englannin kielen taitoa?

- a. Alkeellinen
- b. Hyvä
- c. Erinomainen
- d. En osaa sanoa

35. Onko yrityksenne vaihtanut tai valmis vaihtamaan työpaikkakielen englanniksi kokonaan tai osittain?

- a. Kyllä
- b. Ei
- c. En osaa sanoa

36. Millaisena näet yrityksenne valmiuden rekrytoida tai vuokrata kansainvälisiä osaajia?

(1 = erittäin heikot valmiudet 2 = heikot valmiudet 3 = ei heikot eikä hyvät valmiudet 4 = hyvät valmiudet 5 = erittäin hyvät valmiudet / En osaa sanoa)

37. Millaisia puutteita yrityksenne valmiuksissa rekrytoida kansainvälisiä osaajia on?

(Voit valita useamman vaihtoehdon)

- A. Emme tiedä mistä löytäisimme kansainvälisiä osaajia
- B. Emme osaa kirjoittaa rekrytointi-ilmoituksia tai haastatella englanniksi
- C. Emme ymmärrä tutkintotodistuksia ulkomaisista oppilaitoksista
- D. Emme osaa arvioida kansainvälisten osaajien aiempaa osaamista
- E. Emme osaa integroida kansainvälistä osaajaa työyhteisöömme
- F. Osaamme kyllä englantia, mutta sen käyttäminen ei tunnu luontevalta työyhteisössämme
- G. Emme tiedä tarpeeksi diversiteetistä ja inklusiosta
- H. Emme tiedä kuinka kohtaisimme mahdollisia konflikteja, jotka voisivat syntyä työyhteisössä kansainvälisen osaajan palkkaamisesta
- I. Emme osaa tarjota sopivaa työpaikkaohjausta kansainväliselle osaajalle
- J. Emme osaa tukea kansainvälisiä osaajia työn ulkopuolisissa asioissa (kuten asuminen, koulut, vapaa-aika, perhe jne.)
- K. Meillä ei ole mahdollisuutta tarjota kielikoulutusta kansainväliselle osaajalle
- L. Meillä ei ole mahdollisuutta tarjota englannin kielen koulutusta työyhteisölle
- M. Emme tiedä oleskelulupaprosessista tarpeeksi, jotta voisimme rekrytoida kansainvälisen osaajan
- N. Joku muu asia, mikä?

38. Millaista apua yrityksenne tarvitsisi kansainvälisten osaajien rekrytoimiseen tai vuokraamiseen?

(Voit valita useamman vaihtoehdon)

- A. Taloudellista tukea palkkaukseen
- B. Taloudellista tukea kielikoulutuksiin
- C. Taloudellista tukea yrityksen osaamisen kehittämiseen kansainvälisessä rekrytinnissa
- D. Koulutusta tai ohjausta kansainväliseen rekrytointiin
- E. Koulutusta tai ohjausta työpaikkaohjaukseen
- F. Koulutusta tai ohjausta diversiteetistä ja inklusiosta
- G. Ohjausta harjoitteluiden tarjoamisessa kansainvälisille opiskelijoille
- H. Ohjausta kansainvälisen osaajan oleskelulupaprosessiin
- I. Apua ulkomaalaisten tutkintojen tai osaamisen tunnistamisessa
- J. Apua kansainvälisen työntekijän työn ulkopuolisten asioiden hoitamiseen (kuten asuminen, koulut, vapaa-aika, perhe jne.)
- K. Muu asia, mikä?

40) Millaiseksi kuvailisitte yrityksenne asennetta kansainvälisten osaajien rekrytoimiseen?

(Voit valita useamman vaihtoehdon)

- A. Kansainvälisten osaajien rekrytointi on yrityksen kannalta positiivinen asia
- B. Kansainvälisten osaajien rekrytointi on yrityksen kannalta negatiivinen asia
- C. Kansainvälisten osaajien rekrytointi on helppoa
- D. Kansainvälisten osaajien rekrytointi on vaikeaa
- E. Kansainvälisten osaajien rekrytointi on taloudellisesta järkevää
- F. Kansainvälisten osaajien rekrytointi on taloudellisesti kannattamatonta
- G. Kansainvälisten osaajien rekrytointi vaatii liikaa aikaa ja vaivaa
- H. Kansainvälisten osaajien rekrytointi tuo enemmän lisäarvoa kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvan henkilön
- I. Ei ole väliä onko henkilö kansainvälinen osaaja vai suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuva henkilö
- J. Rekrytoimme ihmisiä, jotka sopivat yrityskulttuuriimme (emme halua muuttaa yrityskulttuuriamme)
- K. Rekrytoimme ihmisiä, jotka täydentävät yrityskulttuuriamme (olemme valmiita muuttamaan yrityskulttuuriamme)
- L. Meidän yrityksemme rekrytoi mielellään kansainvälisiä osaajia
- M. Meidän yrityksemme rekrytoi mielellään kansainvälisiä osaajia, kunhan he ovat opiskelleet Suomessa
- N. Meidän yrityksemme ei halua rekrytoida kansainvälisiä osaajia
- O. Yrityksemme voisi kokeilla kansainvälisen osaajan työllistämistä, mikäli voisimme tehdä sen määräaikaista ilman riskiä
- P. Yrityksemme ei ota kansainvälisiä opiskelijoita harjoitteluun, sillä se vaatii työpaikkaohjausta ja muita resursseja, vaikka harjoittelu olisikin palkaton
- Q. Vaikka yrityksemme työllistäjä kansainvälinen osaaja tarvitsisi apua työn ulkopuolisissa asioissa (kuten asuminen, koulut, vapaa-aika, perhe jne.), eivät ne kuulu yrityksemme vastuulle

- R. Tottakai työllistämämme kansainvälisen osaajan työn ulkopuoliset (kuten asuminen, koulut, vapaa-aika, perhe jne.) asiat kuuluvat myös yrityksellemme ja autamme niiden kanssa mielellämme
- S. Ei kansainvälisiä osaajia kannata rekrytoida, he lähtevät kuitenkin kohta muualle

Liite 3: Muuttujien 6 ja 20 välinen riippuvuus

6: Rajoittaako osaavan työvoiman saatavuus yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä? * 20: Onko yrityksenne rekrytoinut tai vuokrannut kansainvälisiä osaajia (viimeisen 5 vuoden aikana)?

6: Rajoittaako osaavan työvoiman saatavuus yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä?

20: Onko yrityksenne rekrytoinut tai vuokrannut kansainvälisiä osaajia (viimeisen 5 vuoden aikana)?

	Mean	N	Std. Deviation
0	2.72	702	1.422
1	3.08	451	1.411
Total	2.86	1153	1.428

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of 6: Rajoittaako osaavan työvoiman saatavuus yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä? is the same across categories of 20: Onko yrityksenne rekrytoinut tai vuokrannut kansainvälisiä osaajia (viimeisen 5 vuoden aikana)?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	<.,001	Reject the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Liite 4: Muuttujien 6 ja 22 välinen riippuvuus

6: Rajoittaako osaavan työvoiman saatavuus yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä? * 22: Onko yrityksenne harkinnut tai voisitteko harkita kansainvälisen osaajan rekrytoimista tai vuokraamista?

6: Rajoittaako osaavan työvoiman saatavuus yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä?

22: Onko yrityksenne harkinnut tai voisitteko harkita kansainvälisen osaajan rekrytoimista tai vuokraamista?

	Mean	N	Std. Deviation
0	2.63	440	1.411
1	3.00	713	1.420
Total	2.86	1153	1.428

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of 6: Rajoittaako osaavan työvoiman saatavuus yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä? is the same across categories of 22: Onko yrityksenne harkinnut tai voisitteko harkita kansainvälisen osaajan rekrytoimista tai vuokraamista?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	<,001	Reject the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Liite 5: Muuttujien 6 ja 35 välinen riippuvuus

6: Rajoittaako osaavan työvoiman saatavuus yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä? * 35: Onko yrityksenne vaihtanut tai valmis vaihtamaan työpaikkakielen englanniksi kokonaan tai osittain?

6: Rajoittaako osaavan työvoiman saatavuus yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä?

35: Onko yrityksenne vaihtanut tai valmis vaihtamaan

työpaikkakielen englanniksi kokonaan tai osittain?

	Mean	N	Std. Deviation
0	2.85	898	1.432
1	2.91	255	1.414
Total	2.86	1153	1.428

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of 6: Rajoittaako osaavan työvoiman saatavuus yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä? is the same across categories of 35: Onko yrityksenne vaihtanut tai valmis vaihtamaan työpaikkakielen englanniksi kokonaan tai osittain? .	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.459	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.