

Maahanmuuttajia yhä enemmän PAMissa

Yksityisen palvelualan monet ammatit ovat keskeinen maahanmuuttajien sisääntuloväylä suomalaiseen työelämään. Kun PAM perustettiin vuonna 2000, tiedettiin perustajaliitoissa olevan jäsenenä jokin määrä maahanmuuttajataustaisia ihmisiä. Yksittäisiä maahanmuuttajia oli vuosien varrella asioinut perustajaliittojen toimistoissa, jolloin useimmiten oli ollut kysymys työsuhteeseen liittyvistä ongelmista: alipalkkauksesta, epäasiallisesta kohtelusta tai työttömyysturvaan liittyvistä asioista.

Maahanmuuttajien määrä Suomessa ja suomalaisilla työmarkkinoilla on viime vuosina ollut selvässä kasvussa. PAMin jäsenrekisterissä muun kuin suomen, ruotsin tai saamen äidinkielekseen ilmoittavien määrä myös selvästi kasvanut: keväällä 2002 heitä löytyi 850, nyt elokuussa 2003 jo 1150.

Keitä he ovat ja mistä he tulevat?

Jäsenrekisterin perusteella maahanmuuttajajäsentemme joukko on varsin kirjava. Jotta PAM pystyisi palvelemaan myös heitä, halusimme tietää tarkemmin, keitä liiton maahanmuuttajajäsenet ovat ja mitkä ovat heidän palvelutarpeensa ja toiveensa ammattiliitolle. Valtio-opin opiskelija Virge Kama toteutti pro gradu-työnään yhteistyössä liiton kanssa suunnitellun selvityksen, joka valmistui toukokuussa 2003.

Kysely toteutettiin keväällä 2002 ja siihen vastasi 51 % (442 henkilöä) liiton silloisista maahanmuuttajajäsenistä. Suurimmat kieliryhmät olivat venäjää (42 %), viroa (20 %) tai englantia (13 %) äidinkielenään puhuvat. Kyselyn perusteella vastaajien joukossa oli 50 maan kansalaisia. Ammatiltaan vastanneista 33,7 prosenttia oli myyjiä, 11,2 prosenttia siivoojia ja 11 prosenttia kokkeja, tarjoilijoita tai keittiöapulaisia. Ammatteja löytyi kaikkiaan 53.

Vastauksien perusteella on luonnehdittavissa myös PAMin ”tyypillinen maahanmuuttajajäsen”. Hän on pääkaupunkiseudulla asuva 26–45-vuotias nainen, joka työskentelee kokoaikaisessa työsuhteessa joko myyjänä tai siivoojana. Hän on tullut Suomeen Virosta tai entisestä Neuvostoliitosta yli 6 vuotta sitten joko paluumuuttajana tai avioliiton takia. Hän on suorittanut ammatillisen tai korkeakoulututkinnon ennen Suomeen tuloaan. Kotimaassaan hän ei ole kuulunut ammattiliittoon, mutta Suomessa hän on joko omasta aloitteestaan tai työtoverin kehotuksesta liittynyt liittoon.

Tietyistä yhteisistä piirteistään huolimatta maahanmuuttajat ovat varsin heterogeeninen joukko. Yleistyksiä onkin parempi välttää: jokaisella maahanmuuttajalla on oma tarinansa – ja joukkoon mahtuu myös menestystarinoita.

Työpaikan löytyminen avainasemassa

Työssä olevia oli 81,4 prosenttia ja enemmistö vakituisessa ja kokoaikaisessa työsuhteessa. Tutkimuksen tekijä sanoo tämän selittyvän sillä, että kyselyyn ovat muita ahkerammin vastanneet työmarkkinoilla vahvemmassa asemassa olevat. Tämä vaikuttaa myös järjestäytymiseen: ammattiliiton jäseneksi hakeutuvat ne maahanmuuttajat, jotka ovat jo saavuttaneet hyvän aseman työmarkkinoilla.

Mutta alku on varmasti monessa tapauksessa ollut hankalaa. Suurimpana ongelmana työelämässä lähes puolet vastanneista pitää työpaikan löytymisen vaikeutta. Toiseksi suurimmaksi ongelmaksi nimetään kielitaidon puute. Eri etnisten ryhmien välillä on jonkin verran eroja: erityisesti afrikkalaiset mainitsevat muita useammin ongelmaksi myös työnantajan kielteisen asenteen ja mainitsevat muiksi ongelmiksi mm. suomalaisten ennakkoluulot ja rasismien.

Lähes joka kolmannella kyselyyn vastanneella on takanaan alempi tai ylempi korkeakoulututkinto tai ammattikorkeakoulututkinto ennen Suomeen tuloaan. Ammatillinen koulutus löytyy ”tuliaisina” lähes yhtä monelta. Noin puolet vastaajista ilmoittaa työn joko kokonaan tai osittain vastaavan koulutusta. Toisaalta runsas kolmannes (36, 2 %) on sitä mieltä, ettei heidän työnsä vastaa hankittua koulutusta – resursseja voisi varmaan hyödyntää paremminkin! Joka tapauksessa 69 prosenttia arvioi sopeutuneensa suomalaiseen työelämään erittäin hyvin tai hyvin. Erittäin huonosti tai huonosti vastasi sopeutuneensa 6 prosenttia.

Tärkeimmät avun lähteet työelämään perehdyttäessä ovat olleet oman perheen jäsenet, työtoverit ja toiset maahanmuuttajat. Ammattiliittoon on yleisimmin hakeuduttu jäseneksi oma-aloitteisesti, vaikka noin 40 % vastanneista ei olekaan ennen Suomeen tuloaan ollut ammattiliiton jäsen.

Odotukset liitolta ja työelämältä

Yli puolella vastaajista oli hyviä kokemuksia ammattiliitostaan, kielteisiä kokemuksia alle 3 prosentilla. Tosin yhteydet jäävät enemmistöllä jäsenmaksun maksamiseen: noin puolet ovat maksaneet jäsenmaksua, mutta eivät katso osallistuneensa ammattiliiton toimintaan. Noin yksi viidestä mainitsee keskustelleensa luottamushenkilön kanssa. Koska monikaan ei ollut osallistunut ammattiosaston toimintaan, jäi osaston toimintaan osallistumista koskeneen kysymyksen vastaajamäärä melko vähäiseksi. Kuitenkin 102 vastaajaa ilmaisi, että he osallistuisivat nykyistä enemmän oman ammattiosastonsa toimintaan, mikäli esille otettaisiin keskeisiä, työyhteisöä koskevia asioita.

Maahanmuuttaja toivoo ammattiliitoltaan ennen muuta tietoa työehtoihin liittyvistä asioista äidinkielellään. Lisäksi halutaan ”lisää tietoa työstä ja työehdoista” sekä ammatillista tai muuta koulutusta. Toiveet ovat hyvin samanlaisia kuin aiemmissa järjestötutkimuksissa esille nousseet suomalaistenkin liiton jäsenten toiveet. Tietoa ja palvelua halutaan lisää.

Kysyttäessä tärkeimpiä tavoitteita työelämässä kaksi asiaa nousee ylitse muiden: hyvä palkka ja ansiotaso sekä työpaikan pysyvyys ja varmuus. Työn helppous ja yksinkertaisuus oli kaikista vaihtoehdoista vähiten tärkeä tavoite.

Sanoista tekoja!

Selvityksen laatija tekee loppupäätelmissään liitolle useita toiminnallisia suosituksia, joiden toteutukseen paneudutaan osaltaan liiton tulevan vuoden toiminnan suunnittelussa. Eniten kysytyillä kielillä (ainakin englanti ja venäjä) tullaan voimavarojen mukaan tuottamaan tarvittavaa aineistoa. Työehtotietoa levittämällä voidaan osaltaan ehkäistä työehtojen polkemista ja harmaan talouden ilmiöitä. Työelämän pelisääntöjen noudattamisen valvontaan tullaan monin tavoin kiinnittämään huomiota. Liiton

toimihenkilöiden ja luottamushenkilöiden valmiuksia tunnistaa etnistä syrjintää ja auttaa eri tilanteissa tullaan myös kehittämään.

Selvityksensä lopussa Virge Kama toteaa seuraavaa: ” Aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että maahanmuuttajien järjestäytyminen on huomattavasti alhaisempaa verrattuna valtaväestöön. Monilla maahanmuuttajilla ei ole aikaisempaa kokemusta eikä aina tietojakaan ammatillisesta järjestäytymisestä. Toisaalta kokemukset saattavat olla negatiivisia ja asenteet ennakkoluuloisia suomalaista järjestelmää kohtaan johtuen aikaisemman kotimaan oloista ja käytännöistä. Vaarana on, että moni maahanmuuttaja jää ammattiliiton ulkopuolelle ja marginalisoituu. Liiton olisikin pyrittävä tavoittamaan maahanmuuttajat mm. lisäämällä yhteistyötä erilaisten maahanmuuttajajärjestöjen ja muiden maahanmuuttajien kanssa toimivien tahojen kanssa, joita Suomessa on lukuisia. Maahanmuuttajien asemaan työmarkkinoilla vaikuttavat yksilölliset ja rakenteelliset tekijät. Ammattiliitto ei voi vaikuttaa maahanmuuttajajäsenen koulutuksen ja työkokemuksen hankintamaahan, maassa asuttuun aikaan, henkilön persoonallisuuteen ja lähtömaahan. Liitto voi kuitenkin edistää maahanmuuttajien kielitaitoa, parantaa mahdollisuuksia työharjoitteluun ja koulutukseen pääsyyn sekä edistää maahanmuuttajien sosiaalisten verkostojen kehittymistä. Liitto voi myös monin tavoin edistää suvaitsevaisemman ilmapiirin syntymistä niin työpaikoilla kuin koko yhteiskunnassa.”

Edellä mainittuja asioita voimme edistää monilla tavoilla ja tahoilla. Työpaikoilla, ammattiosastoissa, aluetoiminnassa, yhteistyössä muiden kansalaisjärjestöjen kanssa. Lähdetään toteuttamaan yhdessä ETMO-projektin (jossa PAM myös mukana) tunnusta: ”Monikulttuurisuus voimavarana työyhteisössä”!

Lisätietoja:
Sointu Toivonen
koulutuspoliittinen sihteeri
09-7757 423
050-386 3353