

**Palvelualojen ammattiliiton
maahanmuuttopoliittinen ohjelma
2009 - 2015**



Palvelualojen ammattiliiton maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2009 - 2015

**Yhä useamman pamilaisen työtoveri on maahanmuuttaja
- mitä teemme, mihin vaikutamme**

Sisältö

Johdanto.....	3
Keskeiset periaatteet.....	4
Taustatietoja pamilaisesta näkökulmasta	5
Liiton linjauksia ja toimenpiteitä 2000-2008	6
<i>Liiton toiminnan suuntaviivat 2000.....</i>	<i>6</i>
<i>Aloite SAK:n edustajakokoukselle 2001</i>	<i>7</i>
<i>PAMin maahanmuuttajaselvitykset 2002 ja 2008</i>	<i>7</i>
<i>Muita toimenpiteitä.....</i>	<i>7</i>
Liiton yhteiskuntavaikuttamisen ja oman sisäisen toiminnan kehittäminen.....	9
<i>Kannanotot ja vaikuttaminen</i>	<i>10</i>
<i>Oman sisäisen toiminnan kehittäminen.....</i>	<i>13</i>

Johdanto

Maan hallitus ja työnantajat ovat parin viime vuoden aikana esiintyneet voimakkaasti työperäisen maahanmuuton lisäämisen puolesta, perustellen sitä uhkaavalla työvoimapulalla. Samanaikaisesti on ollut nähtävissä, että maahanmuuttajien välityksestä ja työllistämisestä on tulossa kasvavaa ja useissa tapauksissa varsin kyseenalaista liiketoimintaa. Loppuvuodesta 2008 alkanut talouden taantuma on hieman hillinnyt puheita työvoimapulasta. Yksittäiset yritykset ovat kuitenkin jatkaneet työvoiman hankintaa hyvinkin kaukaisista maista.

Työperäistä maahanmuuttoa on pyritty tukemaan useilla lainsäädäntöuudistuksilla, maahanmuuttohallinnon uudistamisella sekä maahanmuuttopoliittisilla toimenpideohjelmilla. Maahanmuuttajien kotouttaminen on noussut julkiseen keskusteluun erityisesti kotouttamislain uudistamisen yhteydessä. Keskusteluissa ja mm. EU-vaalikampanjan aikana ovat usein sekoittuneet työperäiset maahanmuuttajat, pakolaiset ja turvapaikanhakijat. Jyrkän asenteellisiltakaan kannanotoilta ei ole välttytty.

Yt-neuvottelujen, lomautusten ja irtisanomisten laajentuessa monella palkansaajalla on pelko työpaikan menetyksestä. Tällainen pelko on yleisesti omiaan kiristämään asenteita ja näkemään vain uhkia. Suomen tilanteessa on nyt uutta se, että meillä on ensi kertaa yhtäaikainen uhka työllisyyden heikkenemisestä ja pysyvä – joskin eurooppalaisessa mittakaavassa varsin pieni – maahanmuuttajaväestö.

Ulkomaisen työvoiman määrä yksityisillä palvelualoilla on jatkuvasti lisääntynyt ja sen ennakoitaan kasvavan myös tulevaisuudessa. Palvelualojen ammattiliitto on perustamisestaan saakka pitänyt tärkeänä maahanmuuttajien työhönpääsykynnyksen madaltamista, jäsentensä suvaitsevaisuuden edistämistä ja rasismien vastustamista. Sekä liiton oma sisäinen toiminta että erilainen yhteiskunnallinen vaikuttaminen maahanmuuttoon liittyvissä kysymyksissä edellyttävät yhteistä kehittämistä ja jatkuvaa päivittämistä. Tämän työn avuksi on laadittu PAMin ensimmäinen maahanmuuttopoliittinen ohjelma.

Tämä ohjelma on hyväksytty liiton hallituksessa elokuussa 2009. Ohjelmaa on muokattu ja käsitelty työelämän valiokunnan nimeämässä työryhmässä, kehittämislinjan suunnittelupäivässä ja työelämän valiokunnassa.

Keskeiset periaatteet

Suomalainen yhteiskunta ja työmarkkinat ovat viime vuosina nopeasti monikulttuuristuneet. Tämä kehitys tulee jatkumaan ja liitto suhtautuu siihen myönteisesti. Ihmisten yhdenvertaisen kohtelun turvaamiseksi ja mahdollisten ristiriitojen välttämiseksi liitto noudattaa omassa toiminnassaan ja kannanotoissaan seuraavia periaatteita:

Lähtökohtana tulee olla humaani ja tasa-arvoinen suhtautuminen maahantulijoihin maahantulon perusteesta huolimatta. Yhdenvertaisuuden periaatteen mukaisesti liiton toiminnan tavoitteena on osaltaan turvata kaikille samat mahdollisuudet, huolimatta heidän kansalaisuudestaan ja etnisestä alkuperästään. PAM toimii ennakkoluulojen, syrjinnän ja rasmin ehkäisemiseksi työpaikoilla, työelämässä ja yhteiskunnassa.

Työttömien ja vastentahtoisesti vajaan työaikaan tekevien suomalaisten ja maassa jo olevien maahanmuuttajien työllistäminen on ensisijaista. Ulkomaisen työvoiman saatavuusharkinnasta ei tule luopua. Yritysten ja työnantajien vastuuta kaikista työntekijöistään tulee selkiyttää, erityisesti työvoiman välittäjiä ja vuokrausyhtiöitä käytettäessä.

Työvoiman ja palvelujen vapaa liikkuvuus ei saa toteutua työntekijöiden työehtojen kustannuksella. Suomeen tuleva ulkomainen työvoima on yksi osa suomalaista työvoimaa. johon tulee noudattaa yhteisesti sovittuja suomalaisia työehtoja. Ammattiliiton mahdollisuuksia hoitaa ulkomaalaisten työntekijöiden etuja on parannettava, mm. toteuttamalla työmarkkinaosapuolten kanneoikeus.

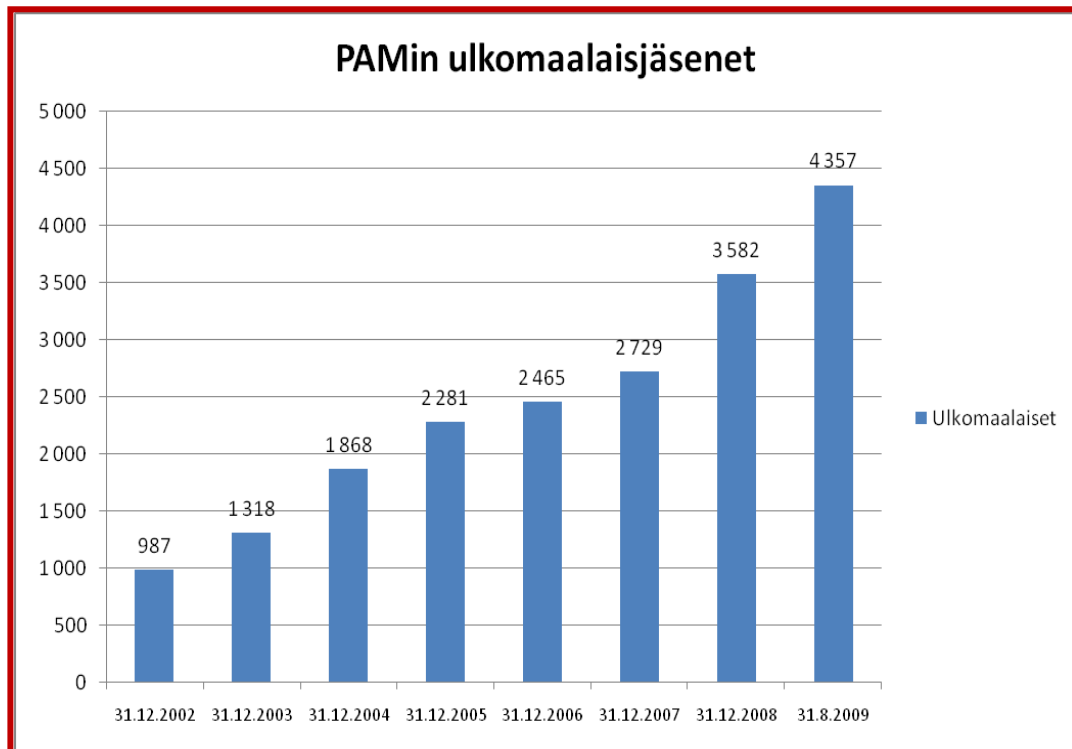
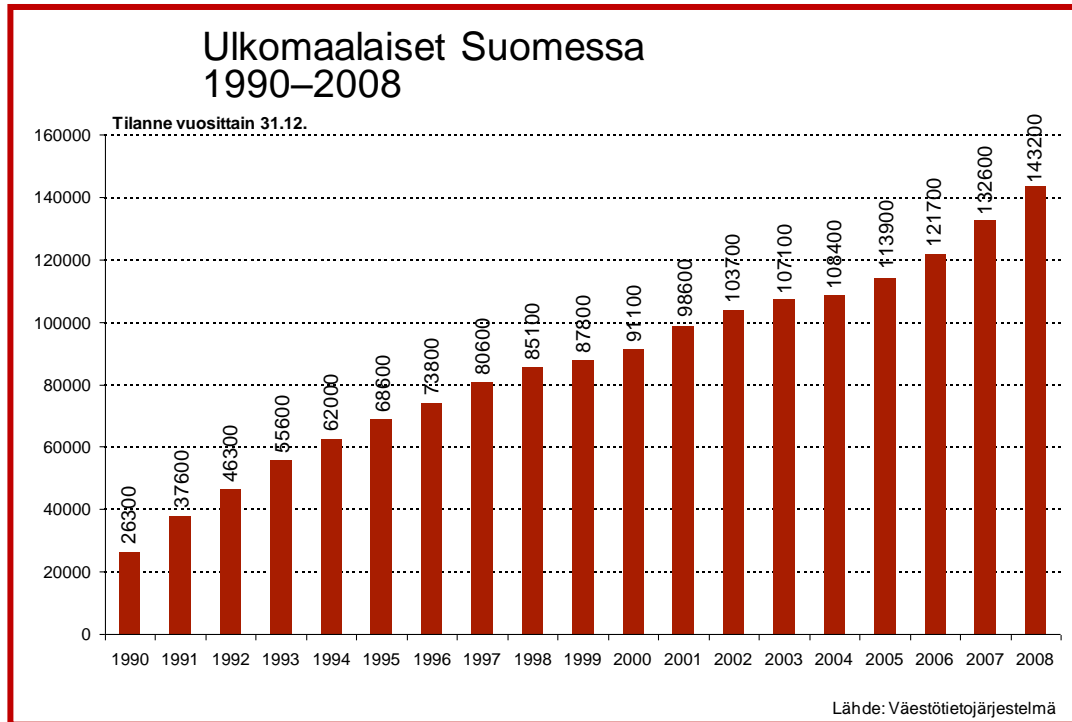
Kaikkien maahanmuuttajien tulee päästä kotoutumiskoulutuksen piiriin. Koulutukseen tulee henkilökohtaisten osaamiskartoitusten jälkeen sisältyä tarvittavaa kieli- ja ammatillista koulutusta. Työelämään ja yhteiskuntaan kotoutumista edistävän koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa tulee työelämän osapuolten olla mukana. Työnantajia tulee velvoittaa osaltaan huolehtimaan ulkomaisen työvoiman kotoutumisesta ja osaamisen kehittämisestä.

Liitto levittää käytössään olevien välineiden ja verkostojen avulla tietoa palvelualojen työ- ja palkkaehdoista sekä valvoo jäsentensä osalta niiden noudattamista. Jäsenhankintaa kohdennetaan palvelualoilla työskenteleviin maahanmuuttajiin, tavoitteena heidän järjestäytymisasteensa tuntuva parantaminen. Luottamushenkilöiden ja liiton toimihenkilöiden toimintaedellytyksiä ja valmiuksia tukea ja auttaa maahanmuuttajia kehitetään edelleen. Maahanmuuttajajäseniä kannustetaan aktiivisiksi toimijoiksi työpaikoilla, ammattiosastoissa ja liiton toimielimissä.



Taustatietoja pamilaisesta näkökulmasta

Palvelualojen ammattiliiton toiminnan käynnistyessä vuonna 2000 Suomessa oli kaikkiaan runsaat 90 000 ulkomaalaista. Vuoden 2008 loppuun mennessä heidän määränsä oli noussut yli 143 000 henkilöön. Tällä hetkellä yksityisillä palvelualoilla työskentelee yli 16 000 maahanmuuttajaa, joista noin 20 % on Palvelualojen ammattiliiton jäseniä.



Liiton jäsenrekisteriin oli rekisteröity 31.12.2008 muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea äidinkielenään puhuvia 3 582 henkilöä. He puhuivat yli 50 eri kieltä ja edustivat noin 1,5 % koko liiton jäsenmäärästä, joka vuoden 2008 lopussa oli 213 380 henkilöä. Viisi suurinta kieliryhmää olivat

- venäjä 1 112 jäsentä
- viro 655 jäsentä
- englanti 448 jäsentä
- thai 125 jäsentä
- kiina 120 jäsentä

Palvelualojen ammattiliitto solmii lähes 50 eri alojen työehtosopimusta. PAMissa selvitettävänä olevista noin 600 erimielisyysasiasta lähes 20 % koskee maahanmuuttajia (kevät 2008). Helmikuussa 2008 uutisoitiin Uudenmaan työsuojelupiirin tarkastuksissa, että "Ulkomailta Suomeen lähetetyistä työntekijöistä vain yksi neljästä saa työehtosopimusten mukaista palkkaa, kolme neljästä tekee työtä halvemmalla". Myös mm. ravintola-alaa koskeneissa tarkastuksissa on löydetty jo useiden vuosien ajan erilaisia harmaan talouden ilmentymiä: pimeää työvoimaa, lakien ja sopimusten laiminlyöntejä ja työturvallisuusrikkomuksia.

Suomeen tähän mennessä tulleet maahanmuuttajat ovat pääosin saapuneet perhesiteiden, pakolaisuuden tai paluumuuton perusteella. Työn perässä on Työministeriön taannoisen arvion mukaan saapunut 1990- ja 2000 -luvulla vain 5-10 % muuttaneista. PAMin vuoden 2008 selvityksen mukaan oman työn perusteella maahan muuttaneiden jäsenten määrä on noussut vuoden 2002 selvitykseen verrattuna 8,5 %:sta noin 13 %:iin. Pääasiallisin tulosyö Suomeen oli vuoden 2002 selvityksen tapaan edelleen avioliitto suomalaisen kanssa.

Liiton linjauksia ja toimenpiteitä 2000-2008

1. Liiton toiminnan suuntaviivat 2000

Osana uuden liiton toimintasuunnitelmaa syksyllä 2000 todettiin seuraavaa:

Palvelualoilla olevien jäsenten suvaitsevaisuuden edistämällä ja rasismien vastustamisella parannetaan työpaikkojen ja koko suomalaisen yhteiskunnan ilmapiiriä ja turvallisuutta, jolloin

- Liiton henkilökunta osaa käsitellä maahanmuuttajajäseniä jäsenlähtöisesti
- Liiton maahanmuuttajajäsenten määrä kasvaa
- Liiton aktiivien joukossa on maahanmuuttajajäseniä
- Liitto profiloituu tasa-arvoisena ja suvaitsevuuden puolesta toimivana ammattiliittona

2. Aloite SAK:n edustajakokoukselle 2001

Aloitteessa esitettiin, että SAK:laisen ay-liikkeen on ensinnäkin selkeästi johdonmukaisesti ja näkyvästi tuomittava rasismi, ulkomaalaisvihamielisyys ja tehtävä kaikkensa syrjäytymisen estämiseksi. Aloitteessa todettiin, että ay-liike on näkyvimmillään työpaikalla, jolloin tavoitteet on juuri siellä muutettava toiminnaksi.

Lisäksi esitettiin mm. että SAK tulee tukea liittojen maahanmuuttajatoimintaa, tavoitteena saada maahanmuuttajia liittojen aktiiveiksi ja SAK:n seuraavan edustajakokouksen edustajiksi eli täysivaltaisiksi ja tasa-arvoisiksi toimijoiksi. Esitettiin myös, että SAK toimii aktiivisesti työnantajiin päin maahanmuuttajien työllistämiseksi ja työhönpääsykynnyksen madaltamiseksi.

3. PAMin maahanmuuttajaselvitykset 2002 ja 2008

Liitto teetti valt.yo Virge Kaman gradutyönä selvityksen ”Palvelualojen ammattiliiton maahanmuuttajajäsenet vuonna 2002”, joka valmistui toukokuussa 2003. Kyselyyn vastasi 51 % liiton silloisista 850 maahanmuuttajajäsenestä. 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.

Suurimpana ongelmana työelämässä lähes puolet vastanneista piti työpaikan löytymisen vaikeutta. Toiseksi suurimmaksi ongelmaksi nimettiin kielitaidon puute. Ammattiliitolta toivottiin ennen muuta tietoa työehtoihin liittyvistä asioista, mielellään omalla äidinkielellä.

Vuoden 2002 selvityksen tuloksia verrattiin amk-opiskelija Marika Elovaaran opinnäytetyön ”Maahanmuuttajajäsentutkimus Palvelualojen ammattiliitolle 2008” tuloksiin. Mitään suurempia muutoksia ei havaittu: työpaikan löytymistä ja kielitaitoa pidettiin edelleen suurimpina ongelmina työelämässä. Vastaajat (292 henkilöä) olivat suhteellisen hyvin integroituneet työelämään. Heillä on kuitenkin muusta jäsenistöstä poikkeavia palvelutarpeita, kuten tiedon välittämisen tärkeys ymmärrettävällä kielellä.

4. Muita toimenpiteitä

Pikkutessit

Kotimaisten kielten ohella liitto julkaisee keskeisten toimialojensa - kauppa, mara, kiinteistöpalvelu – työehtosopimusten tiivistelmiä venäjän, viron ja englannin kielillä. Tiivistelmät ovat luettavissa myös liiton www-sivuilta.

Yhteistyö aikuiskoulutuskeskusten kanssa

Liitto tekee yhteistyötä eri alueilla aikuiskoulutuskeskusten ja muiden maahanmuuttajia kouluttavien tahojen kanssa. Liiton edustajien pitämien luento- ja keskustelutilaisuuksien keskeisenä sisältönä ovat mm. suomalaisen sopimusyhteiskunnan perusperiaatteet, kansalaisten vaikutusmahdollisuudet ja mm. työntekijöiden ja työnantajien oikeudet ja velvollisuudet Tilaisuuksien yhteydessä on tullut esille kyseisten aihepiirien vähäisyys koulutuksessa, opettajien/kouluttajien puutteellinen työelämätuntemus ja aiheeseen

sopivien materiaalien puute. Liitto on osallistunut työelämän pelisääntöjä koskevan materiaalin valmistamiseen.

Projektiyhteistyö

SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen piirissä käynnistyi vuonna 2001 Equal-projekti ”Monimuotoisuus voimavarana työelämässä” eli ETMO -projekti. Projektiin sisältyi tutkimustoimintaa, tiedotusta, koulutusta, työkuultuuritupatoimintaa neljässä kaupungissa ja työkuultuurin välittäjäryhmien toimintaa 16 työyhteisössä. Näiden työyhteisöjen joukossa oli kolme PAMin järjestämisalueen työpaikkaa kaupan ja ravintolatoiminnan alueelta (HOK-Elanto, Shelltrans ja Naantalin kylpylä) sekä tuolloin aluksi VALin järjestämisalueella ollut Engel Oy. Tuloksina oli mm. perehdyttämiskansioita ja -koulutusta, yrityskohtaisia monikulttuurisuusohjelmia, kielikoulutusta, eettisiä sääntöjä, yhteisiä tilaisuuksia eri työkuultuureista ja monikulttuurisuudesta ja monia uusia hyviä käytäntöjä.

ETMO -projektin aikana vahvistui käsitys, että työhön perehdyttäminen tulee ottaa erityiseksi kehittämiskohteeksi. SAK:n hallinnoimana käynnistyi marraskuussa 2004 Petmo eli perehdyttämällä monimuotoiseen työyhteisöön -hanke, tavoitteenaan edistää työelämän tasa-arvoa, erityisesti erilaisuuden ja monikulttuurisuuden hyväksymistä työyhteisössä. Petmo -projekti on julkaissut verkko-opiskeluaineiston Työelämä tietoa maahanmuuttajille sekä tuottanut työhön perehdyttäjien ja työyhteisöjen käyttöön tarkoitettua kirjaa *Erilaisuus sallittu*.

ETMO:n ja Petmon lisäksi liitto on osallistunut muidenkin valtakunnallisten ja/tai alueellisten maahanmuuttajahankkeiden hallintoon ja toimintaan (mm. MoniQ, MOKS)

Tiedotustoiminta

Liiton julkaisuissa on useaan otteeseen käsitelty maahanmuuttajiin ja monikulttuurisuuteen liittyviä aiheita, usein haastattelujen muodossa. Liiton sähköisiä palveluja on kehitetty vastaamaan paremmin palvelualoilla toimivien maahanmuuttajien tarpeita ja tukemaan jäseneksi liittymistä. Liiton www-sivuilta löytyy suomen ja ruotsin kielen lisäksi tietoa myös englannin, venäjän ja viron kielillä, jäsenten PAMnet -sivustolla on jonkin verran englanninkielistä informaatiota ja myös pieni suomi – englanti - suomi -sanasto.

Suoramarkkinointikampanjat

Jäsenhankinnan tueksi toteutettiin keväällä 2008 ensimmäistä kertaa palvelualojen tietyissä ammateissa toimiville, vieraskielisille ei-jäsenille kohdennettu suoramarkkinointikampanja.

Lausunnot, kannanotot, puheenvuorot

Liitto on eri yhteyksissä esittänyt näkemyksiään mm. maahanmuuttajien tasavertaisen kohtelun tarpeesta työmarkkinoilla ja esille tulleista työsuhte- ja muista ongelmista.

Liitto osallistui keväällä 2007 SAK:n ja EK:n yhteiselle tiedotuskiertueelle ”Ulkomaiset työntekijät tervetulleita”. Liitto on tarjonnut pienelle joukolle maahanmuuttajajäseniä ja työpaikkojen luottamushenkilöitä mahdollisuuden osallistua SAK:n maahanmuuttajafoorumeihin vuonna 2007 ja 2008.

Monikulttuurisuus luottamushenkilö- ja henkilöstökoulutuksessa

Monissa työyhteisöissä monikulttuurisuus on vielä uusi ilmiö. Läheskään kaikissa työpaikoissa ei ole vielä kohdattu yhtäkään vierasmaalaista työtoveria. Toisaalta pamilaisilta aloilta löytyy useita työyhteisöjä, joissa kielten ja kulttuurien kirjo on jo pitkään ollut osa arkipäivää.

Erilaisuuden kohtaaminen ei aina suju ongelmitta. Luottamushenkilöt kokevat usein joutuvansa uusien, ehkä vaikeidenkin asioiden ratkaisijoiksi. Asenteet työpaikoilla voivat myös olla varsin vaihtelevia, pahimmillaan äärimmäisyyksiin meneviä. Työnjohdon riittämätön osaaminen on monissa tapauksissa lisännyt luottamushenkilöiden tehtäviä. Liiton luottamushenkilökoulutuksessa tarjotaan erilaisia mahdollisuuksia käsitellä erilaisuuden kohtaamiseen ja monikulttuurisuuteen liittyviä asioita.

Liiton henkilöstöön kohdistuu sekä kielitaito- että kulttuuriosaamisen kehittämistarpeita. PAMin toimintakaudella on osana henkilöstökoulutusta toteutettu kaikkiaan kolme monikulttuurisuusasioihin keskittyntä kurssia, myös kielikoulutusta on järjestetty ja tuettu. Tämän lisäksi yksittäiset henkilöt ovat osallistuneet eri yhteistyökumppaneiden koulutustilaisuuksiin.



Liiton yhteiskuntavaikuttamisen ja oman sisäisen toiminnan kehittäminen

1. Kannanotot ja vaikuttaminen

Osana liiton yhteiskuntavaikuttamista puututaan kannanotoilla, puheenvuoroilla ja lausunnoilla ajankohtaisiin maahanmuuttopoliittisiin kysymyksiin. Liitto tekee yhteistyötä ammattiyhdistysliikkeen eri tahojen ja kansalaisjärjestöjen kanssa. Yhteisillä esiintymisillä, hankkeilla ja foorumeilla kiinnitetään huomiota maahanmuuttajien asemaan, monikulttuuristen työmarkkinoiden kysymyksiin ja muihin ajankohtaisiin asioihin.

Liiton kannanottojen lähtökohtana tulee olla humaani ja tasa-arvoinen suhtautuminen maahantulijoihin riippumatta siitä, mikä on ollut maahantulon perusteena. Vaikka kannanottojen painopisteenä ovatkin työmarkkinakysymykset, on syytä muistuttaa työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä erilaisten tarpeiden huomioonottamisesta eri elämäntilanteissa.

Liiton tulee osaltaan vaikuttaa ammattiyhdistysliikkeen näkymiseen maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden tukena mahdollisissa konfliktitilanteissa ääriilikkeiden kanssa.

1.1. Työvoiman käyttö ja työsuhteen ehdot

Peruslähtökohtana on, että asianmukaisesti toimiva työmarkkinajärjestelmä ja hyvät työsuhteen ehdot ovat työmarkkinoilla sekä veto- että pitotekijä niin kotimaisen kuin ulkomaisenkin työvoiman suhteen. Suomeen tuleva ulkomainen työvoima on yksi osa suomalaista työvoimaa, johon tulee noudattaa suomalaisia työehtoja.

Valtiovaltaan ja viranomaisiin kohdistuu tältä pohjalta seuraavia vaatimuksia:

- Suomen valtion tulee omilla toimenpiteillään suosia pitkäaikaista työperäistä muuttoa ja kaikkien perheenjäsenten yhteistä muuttoa. Suomessa kouluttautuneiden ulkomaalaisten jäämistä Suomeen tulee osaltaan edesauttaa.
- Työttömien ja vastentahtoisesti vajaan työaikaan tekevien – niin kantaväestöön kuuluvien kuin maassa jo olevien maahanmuuttajienkin – työllistämisen tulee olla ensisijaista. Työvoimatoimistojen palveluja ja henkilökohtaista ohjausta on lisättävä ja siihen on suunnattava riittävät resurssit.
- Ulkomaisen työvoiman saatavuusharkinnasta ei tule luopua. Työvoiman tarve tulee määritellä yhdessä kolmikantaisesti. Näin turvataan se, että pystytään huolehtimaan tänne tulevista työntekijöistä ja he kokevat olevansa tervetulleita työhön.
- Ammattiliittojen mahdollisuuksia hoitaa ulkomaalaisten työntekijöiden etuja on parannettava. Työnantajan laiminlyödessä työehtojen noudattamisen tulee ammattiliitolla olla kanneoikeus ja mahdollisuus viedä asia tarvittaessa oikeuteen.

- Eri aloilla työskentelevien ulkomaalaisten kokonaismäärästä ei ole luotettavaa tietoa: tämän vuoksi tiedonkeruuta ja tilastointia on kehitettävä. Lisääntyvää huomiota on kiinnitettävä viranomaisrekisterien ulkopuolella työssäkäyviin ja kotimaassaan asuviin sekä ns. paperittomiin työntekijöihin.

Yritysten ja työnantajien tulee noudattaa seuraavia periaatteita ja käytäntöjä:

- Kaikkeen Suomessa tehtävään työhön tulee noudattaa suomalaisia työehtoja ja työelämän pelisääntöjä. Jotta tämä periaate toteutuu heti ensimmäisen työsuhteen alusta alkaen, vahvistetaan työnantajan tiedonantovelvollisuutta työpaikan luottamusmiehillä ulkomaisen työvoiman palkkaamisesta ja työsuhteen ehdoista.
- Maahanmuuttajatyöntekijöiden työhön perehdyttämiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Kaikkien työturvallisuuteen liittyvien asioiden ymmärtäminen tulee varmistaa.
- Yrityksillä tulee olla selkeä vastuu kaikista työntekijöistään. Yrityksillä on myös vastuu siitä, että mahdollisesti käytettävät työvoiman välittäjät eivät käytä työntekijöitä hyväkseen. Vastuuta ei voi eikä saa säilyttää välitysfirmoille.
- Moni maahanmuuttajatyöntekijä päätyy työvoiman vuokrausyrityksen työntekijäksi, usein muiden vaihtoehtojen puuttuessa. Vuokratyövoiman käyttäjäyritysten on vastattava viime kädessä vuokrattujen työntekijöiden palkoista ja muista sopimusten mukaisista etuuksista.
- Yritysten tulee kantaa täysi vastuu omiin lyhytkestoisiiin ”täsmätarpeisiinsa” rekrytoitavien työntekijöidensä asianmukaisesta perehdyttämisestä ja muusta tukitoiminnasta.

1.2. Maahanmuuttajien kotouttaminen ja koulutus

Voimassa olevaa kotouttamislakia ollaan uudistamassa, tavoitteena saada hallituksen esitys eduskunnan käsittelyyn vuoden 2010 aikana. Viimeistään tässä yhteydessä nykyisen kotouttamislain piirissä oleville henkilöille tarkoitettua kielikoulutusta ja ammatillista koulutusta tulee laajentaa koskemaan kaikkia maahanmuuttajia ja heidän perheenjäseniään. Myös aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen suositus (huhtikuu 2007) tulee saada koskemaan kaikkia sen piirissä olevia, jotta henkilökohtaiset osaamiskartoitukset ja niiden perusteella laadittavat henkilökohtaiset opiskeluohjelmat saadaan koskemaan koko kohderyhmää, asuinpaikasta ja olosuhteista riippumatta.

Opetus- ja työvoimahallinnolle tulee valtion budjettien laadinnan yhteydessä turvata tarvittavat voimavarat ainakin seuraaviin toimenpiteisiin:

- Opetushallinnon tulee kehittää oppilaitoksille, koulutuksen järjestäjille ja työnantajille työkaluja parantamaan arviointia, jolla selvitetään ulkomaisten tutkintojen antamaa ammattitaitoa suhteessa suomalaisiin ammattitaitovaatimuksiin. Vastaavia työkaluja tulee kehittää helpottamaan aiemmin eri tavoin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista sekä tältä pohjalta tapahtuvaa opiskelusuunnitelmien henkilökohtaistamista.

- Oppilaitoksia ja muita koulutuksen järjestäjiä tulee tukea koulutus- ja muiden palvelujen kehittämisessä maassa jo oleville maahanmuuttajille. Erityisen tarpeellista on tuottaa nykyistä systemaattisemmin täydennyskoulutusta ja valvottua työharjoittelua, jotta mahdollisuus muun muassa suomalaisten näyttötutkintojen (perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnot) suorittamiseen toteutuu.
- Työvoimatoimistoille turvataan riittävät resurssit maahanmuuttajien henkilökohtaiseen neuvontaan ja koulutukseen ohjaamiseen (vrt. Tanska).

Työnantaja tulee velvoittaa osaltaan huolehtimaan ulkomaisen työvoiman kotoutumisesta suomalaiseen yhteiskuntaan ja myötävaikuttamaan myös työntekijöidensä perheenjäsenten kotoutumiseen. Mahdollisuuksien mukaan työelämään ja yhteiskuntaan kotoutumista toteutetaan ja seurataan kolmikantaisesti. Työelämän osapuolten, koulutuksen järjestäjien ja viranomaisten yhteistyöllä kehitetään uusia ratkaisuja mm. työntöön ja kielen sekä yhteiskuntatiedon opetuksen yhdistämiseksi. Tässä yhteistyössä hyödynnetään myös toteutettujen projektien kokemuksia ja työkaluja perehdyttämisestä, koskien sekä maahanmuuttajien että koko työyhteisön perehdyttämistä. Koulutuksen rahoittamiseksi tulee pystyä rakentamaan malli, jossa osa koulutuksesta toteutetaan työelämässä, jolloin myös työnantaja osallistuu kustannuksiin.

1.3. Erilaisuuden kohtaaminen ja monikulttuurisuus eri yhteisöissä

Yhteiskunnallisina ja kunnallisina päättäjinä ja vaikuttajina toimittaessa on lisääntyvää huomiota kiinnitettävä monimuotoisuuskysymyksiin. Päiväkodeissa ja peruskouluissa monikulttuurisuus on useilla paikkakunnilla jo läsnä jokapäiväisessä toiminnassa. Ohjaajien ja opettajien jatkuvalla koulutuksella ja työnohjauksella on huolehdittava, että he toiminnassaan lasten ja nuorten kanssa omaavat tarvittavat valmiudet opastaa ja ohjata sekä ratkoa mahdollisia ongelmatilanteita.

Ammatillisessa peruskoulutuksessa työelämä- ja yhteiskuntatiedon opetus on tutkinnon perusteissa vain yhden opintoviikon suuruisena varsin riittämätöntä. Yhteisissä opinnoissa on valinnaisena tutkinnon osana 4 opintoviikon kulttuurien tuntemus, joka sisällöltään ei vastaa monikulttuuristuvan työelämän nykyisiä tarpeita. Oppilaitoskohtaisissa opetussuunnitelmissa ja opetuksen käytännön toteutuksessa on huolehdittava, että tulevat ammattilaiset saavat riittävän yleissivistyksen sekä valmiudet toimia ja kehittää toimintaansa monimuotoisissa työyhteisöissä.

Lukioissa, ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa tulee myös ottaa opetuksessa huomioon monikulttuuristuvan suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän tarpeet.

Vapaan sivistystyön alueella toimivia tahoja (mm. opintokeskukset, kansalais- ja työväenopistot) tulee kannustaa – myös taloudellisesti – hyviä etnisiä suhteita edesauttavan koulutus- ja kulttuuritoiminnan järjestämiseen.

2. Oman sisäisen toiminnan kehittäminen

Oman sisäisen toiminnan kehittämiseen liittyvissä ehdotuksissa on useita jo toiminnassa näkyviä tai suunnitteilla olevia asioita, joita halutaan tehdä aiempaa paremmin ja systemaattisemmin.

2.1. Jäsenhankinta

- Järjestetään ainakin Helsinki-Uusimaa -alueella myös ei-jäsenille avoimia teematilaisuuksia eri kieliryhmille siten, että paikalla on tulkkaus. Tilaisuuksissa esitellään ajankohtaisen teeman ohella liiton toimintaa ja jäsenyyden merkitystä. Vuoden 2010 aikana järjestetään tilaisuuksia venäjän, viron, englannin ja kiinan kielillä.
- Kerätään hyviä jäsenhankinnan käytäntöjä ja onnistumisen kokemuksia eri työpaikoilta, ammattiosastoista ja alueilta, jalostetaan niistä toimintamalleja ja työkaluja, joita levitetään koulutuksen ja tiedotuksen keinoin yhteiseen käyttöön
- Selvitetään ja aloitetaan laajempaa yhteistyötä maahanmuuttajajärjestöjen, kulttuurikeskusten, suurlähetystöjen ja konsulaattien, tulkkipalveluiden, työvoimatoimistojen ja maahanmuuttajille suunnattujen tiedotusvälineiden kanssa, erityisesti alueellisesti.
- Laajennetaan jäsenliittymislomakkeen kieliversioita (thai, somali, arabia?) ja tarkistetaan kieliversioiden ymmärrettävyys.
- Ensijäsenen palvelumallin pohjalta työstetään ”PAMin oma kotouttamisohjelma”, jonka päätyttyä siirrytään normaali jäseneksi.
- Seurataan liiton maahanmuuttajataustaisen jäsenmäärän kehittymistä ja käytetään ko. tietoja hyväksi sekä jäsenhankinnan suuntaamisessa että liiton palvelujen kehittämisessä.

2.2. Jäsenneuvonta ja tiedotustoiminta

- Luodaan (ainakin) venäjänkielinen puhelinpalvelulinja, joka vastaa tietyinä rajattuna aikana jäsenten puheluihin. Selvitetään mahdollisuudet liiton ja Helsinki-Uusimaa - alueen suurimpien ammattiosastojen yhteistyöhön palvelun toteuttamisessa.
- Parannetaan koulutuksen ja työnohjauksen avulla sekä luottamushenkilöiden että liiton toimihenkilöiden valmiuksia palvella mahdollisimman hyvin kaikkia liiton jäseniä, myös eri kieli- ja kulttuuritaustoista tulevia. Koulutuksen sisällöissä käsitellään myös kulttuuritietoutta sekä kykyä ja halua ottaa selvää erilaisten ihmisten tarpeista ja lähtökohdista..
- Kehitetään liiton omaa tiedotustoimintaa (erityisesti lehti, www-sivut ja jäsensivut) palvelemaan paremmin liiton maahanmuuttajataustaisia nykyisiä ja potentiaalisia jäseniä.

- Maahanmuuttajiin ja monikulttuurisuuteen liittyviä teemoja ja ajankohtaisia asioita tuodaan esille liiton tiedotusvälineissä. Tuodaan esille ihmisiä työnsä ääressä, tarinoita onnistuneista palvelutilanteista - toki myös työelämän ongelmia ja epäkohtia.

2.3. Jäsenkoulutus, ml. kielikoulutus

- Kehitetään suomen kielen ja ay-toiminnan koulutusta ensimmäisistä kursseista (kiinalaiset syksyllä 2008, yleinen kurssi keväällä 2009) saatujen kokemusten pohjalta. Kartoitetaan vastaavan koulutuksen laajentamisen tarpeita ja mahdollisuuksia; turvataan tarvittavat resurssit.
- Luodaan lyhytkestoisen kielikoulutuksen toimintamalli, jota myös ammattiosastot voivat käyttää. Puutteellisesta luku- ja kirjoitustaidosta aiheutuvat ongelmat pyritään ottamaan huomioon.
- Osana luottamushenkilöiden toimintaedellytysten parantamista asetetaan sopimustavoitteeksi luottamushenkilöiden oikeus tehtävässä tarvittavan kielitaidon kehittämiseen.
- Muun jäsenkoulutuksen tarpeita ja mahdollisuuksia arvioidaan alueiden vuotuisen koulutussuunnittelun yhteydessä. Ajankohtaisiin työsuhde- ja muihin työmarkkina-asioihin liittyviä tietoisuuksia järjestetään myös vierailu kielillä, ensivaiheessa venäjän kielellä.
- Liiton järjestämässä esimiesjäsenien koulutuksessa kiinnitetään erityistä huomiota osaamisen kehittämiseen monikulttuuristen työryhmien ja –yhteisöjen perehdyttämisessä, ohjaamisessa ja johtamisessa. Kartoitetaan yhteistyömahdollisuuksia kokeilla yhteistä esimieskoulutusta (erityisesti siivous- ja kiinteistöhoitoaloilla) yhdessä Toimihenkilöunionin kanssa.

2.4. Työehtojen valvonta

- Vaikutetaan lainsäädäntöön mm. ammattiliittojen kanneoikeuden aikaansaamiseksi.
- Tuodaan harkiten julkisuuteen liiton hoitamia työsuhdeasioita ja esiin tulleita ongelmia. Erityisesti työsyRJintäkysymykset nostetaan valvonnan kohteeksi, yhteistyössä työsuojelupiirien kanssa. Puolustetaan työsuojelupiirien valvontaresurssien säilyttämistä/lisäämistä.
- Kartoitetaan mahdollisuutta kokeilla tehostettua yhteistyötä jonkin alueellisen yritysneuvontapalvelun kanssa. Tavoitteena on tehostaa työehtojen noudattamista, parantamalla pienyrittäjiksi aikovien maahanmuuttajataustaisten osaamista suomalaisen työelämän pelisäännöistä.
- Kannustetaan liiton jäsenenä olevia maahanmuuttajia (erityisesti isoilla työpaikoilla) valitsemaan omia yhdyskuntia, jotka voivat toimia luottamushenkilöiden apuna

ja tukena. Pyritään valitsemaan maahanmuuttajataustaisia luottamushenkilöitä ja saamaan heidät aktiivisiksi toimijoiksi, myös ammattiosastoissa ja liiton hallinnossa.

- Maahanmuuttajien työssään käyttämä kielitaito tulee huomioida kielilisiin oikeuttavana, eri alojen työehtosopimusten mukaisesti.

2.5. Luottamushenkilöiden toimintamahdollisuuksien parantaminen ja koulutus

- Luottamusmiessopimuksia uudistettaessa kiinnitetään huomiota luottamusmiesten työstä vapautusajan lisäämiseen mm. maahanmuuttajien palvelutarpeiden perusteella. Tavoitteena on, että jäsenelle turvataan oikeus käänös- ja tulkkauspalveluihin. Tässä yhteydessä otetaan tavoitteeksi myös luottamushenkilöiden oikeus tehtävässä tarvittavan kielitaidon parantamiseen.
- Luottamushenkilöitä opastetaan käyttämään mm. henkilöstö- ja koulutus suunnitelmia sekä palkkakartoituksia sen varmistamiseksi, että kaikkia työntekijöitä työpäikällä kohdellaan yhdenvertaisesti.
- Luottamushenkilöiden koulutuksessa jatketaan yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyvien asioiden käsittelyä, tavoitteena luottamusmiesten valmiuksien ja asenteiden kehittäminen vastaamaan monikulttuuristuvien työyhteisöjen, edunvalvonnan ja järjestötoiminnan tarpeita. Koulutuksen tavoitteena on myös laajentaa yleissivistystä sekä kehittää kykyä ja halua ottaa selvää erilaisten ihmisten tarpeista ja lähtökohdista.



2.6. Verkostot ja tukiryhmät

- Alueellisten tarpeiden ja mahdollisuuksien mukaan kutsutaan koolle tukiryhmiä/verkostoja, joihin kuuluu sekä kantasuomalaisia että maahanmuuttajataustaisia liiton jäseniä/aktiiveja. Eräs toimintavaihtoehto voi olla verkosto, jonka keskus on aluetoimistossa ja joka järjestää ajoittain teematilaisuuksia, joihin kutsutaan asiantuntijoita (esimerkiksi maahanmuuttohallinnon virkamiehiä, työnantajia, poliittisia päätöksentekijöitä). Verkostoa voidaan hyödyntää myös liiton kannanottojen ja päätösten valmistelussa.
- Jäsenhankinnan tueksi kehitettävää verkostoyhteistyötä kansalaisjärjestöjen kanssa hyödynnetään myös muussa liiton maahanmuuttajatoiminnan kehittämisessä ja toteuttamisessa.

- Muokattaessa liiton valiokuntajärjestelmää vuoden 2010 jälkeen tulee monikulttuurisuusasiat vastuuttaa tarkoituksenmukaiselle toimielimelle.

2.7. Liiton henkilökunnan osaamisen kehittäminen

- Liiton osaamisstrategiassa ja henkilöstökoulutuksen suunnitelmissa otetaan huomioon koko henkilökunnan osaamisen kehittäminen monikulttuurisuus- ja maahanmuuttaja-asioissa. Tarjolla olevaan koulutukseen, rekrytointiin ja henkilökunnan motivointiin kiinnitetään erityistä huomiota.
- Henkilökunnan kielikoulutuksessa painotetaan jäsenneuvontaan ja työmarkkinoihin liittyvää sanastoa. Venäjän kielen osaamiseen kiinnitetään erityistä huomiota.
- Suunnitellaan ja toteutetaan työhajausta erityisesti palvelu- ja koulutustilanteisiin, joissa joudutaan kohtaamaan rasisia näkemyksiä ja kielenkäyttöä.
- Liittoon palkataan toimihenkilöiksi maahanmuuttajataustaisia henkilöitä henkilöstösuunnitelmassa todetuilla periaatteilla.

2.8. Resurssien turvaaminen

- Osana liiton toiminnan vuosisuunnittelua turvataan riittävät resurssit liiton oman toiminnan kehittämiseksi maahanmuuttaja-asioissa.
- Hyödynnetään aktiivisten maahanmuuttajajäsenten osaamista liiton palvelujen ja muun toiminnan kehittämisessä (ks. aiemmissa kohdissa olevat esitykset yhteisistä toimista ammattiosastojen kanssa).





PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO
Servicefacket