



MAAHANMUUTTO- POLIITTINEN OHJELMA 2015-2019



SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	4
2. KESKEISET PERIAATTEET	5
3. MILLAISISSA MAAILMASSA ELÄMME?	6
4. TYÖELÄMÄN MONET KASVOT	8
4.2. Maahanmuuttajien työllisyys	8
4.3. Työnantajan vastuu	9
4.4. Työntekijöiden tietämys	9
4.5. Paperittomat	10
5. MITÄ TAVOITTELEMME?	10
5.1. Julkiselta vallalta	10
5.2. Työnantajalta	13
5.3. Jäseniltä	14
6. LIITON TOIMINNAN KEHITTÄMINEN	15
6.1. Jäsenhankinta	15
6.2. Jäsenneuvonta ja -koulutus sekä viestintä	16
6.2. Edunvalvonta ja työehtojen valvonta	17
6.3. Luottamushenkilöiden toimintamahdollisuudet	17
6.4. Verkostoituminen	18
6.5. Henkilökunnan osaamisen kehittäminen	18
6.6. Toiminnan resurssit	18

1. JOHDANTO

Kansainvälisyys ja kansainvälinen solidaarisuus ovat aina olleet tärkeä osa suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen agenda. Ammattiliitot ovat halunneet auttaa työntekijöitä ja sisarliittojaan kehittyvissä maissa ja luoda globaalia tasa-arvoa. Vanhastaan solidaarisuuden kohde on ollut jossain Suomen rajojen ulkopuolella.

2010-luvulla kansainvälisyys on jotain muuta. Globalisaatio, EU:n vapaa liikkuvuus ja elinkeinoelämän tarpeet ovat tuoneet kansainvälisyyden omaan eteiseemme. Suomi on maahanmuuttovoittomaa noin 17 000 ihmisen vuosittaisella nettomaahanmuutolla. Samalla ne työelämän ongelmat, jotka ovat olleet arkea lukuisissa muissa maissa, alkavat olla todellisuutta myös Suomessa.

Maahanmuutto on kuin luonnonvoima: sinne, missä on vaurautta ja mahdollisuuksia työllistyä, kohdistuu myös maahanmuuttoa. Ilmiötä voi ja pitää yrittää säädellä, mutta ei täysin estää. Jos siirtolaisuus ei tapahdu laillisesti, se tapahtuu laittomasti. Tämä on tosiasia, jonka puitteissa maahanmuuttoon liittyvää kysymystä on käsiteltävä.

Miten Palvelualojen ammattiliitto PAM vastaa uusiin työelämän haasteisiin? Niihin haasteisiin, jotka syntyvät yhä globaalimmin liikkuvien työnantajien ja työntekijöiden myötä? Niihin haasteisiin, jotka syntyvät monikulttuuristen työyhteisöjen ja -yhteiskunnan myötä? Niihin haasteisiin, jotka syntyvät kasvavan maahanmuuttajajäsenistön myötä?

Ulkomaisen työvoiman määrä palvelualoilla on jatkuvasti lisääntynyt, ja sama trendi jatkuu epäilemättä myös tulevaisuudessa. PAMin perustavoitteisiin on liiton perustamisesta lähtien kuulunut maahanmuuttajien työhönpääsykynnyksen madaltaminen, jäsenten suvaitsevaisuuden edistäminen ja rasmin vastustaminen.

Liiton maahanmuuttopoliittinen ohjelma vastaa osaltaan siitä, että maahanmuuttoon liittyvät kysymykset pysyvät liiton agendalla sekä ulkoisessa vaikuttamistyössä että sisäisessä toiminnassa. Se toimii myös strategisena ohjenuorana ja taustoittavana tietolähteenä liiton toimijoille ja aktiiveille siitä, mitä maahanmuutto- ja monikulttuurisuuspolitiikkaan liittyviä tavoitteita heidän kannattaa ottaa huomioon työssään.

Tämä ohjelma on hyväksytty PAMin hallituksessa tammikuussa 2015. Ohjelman valmisteluun ovat osallistuneet liiton työ- ja talouselämävaliokunta sekä erillinen valmisteluryhmä. Konsultaatiota on antanut myös SAK:n maahanmuuttopoliittinen työryhmä.

2. KESKEISET PERIAATTEET

PAMin lähtökohta on humaani ja tasa-arvoinen suhtautuminen maahantulijoihin maahan-tulon perusteista huolimatta. Yhdenvertaisuuden periaatteen mukaisesti liiton toiminnan tavoitteena on turvata kaikille samat mahdollisuudet työllistymiseen, toimeentuloon ja onnelliseen elämään – huolimatta heidän kansalaisuudestaan tai etnisestä alkuperästään. PAM toimii ennakkoluulojen, syrjinnän ja rasismien ehkäisemiseksi sekä keskinäisen kunnioit-tuksen edistämiseksi työpaikoilla, työelämässä ja yhteiskunnassa.

Työvoiman ja palveluiden vapaa liikkuvuus ei saa toteutua työntekijöiden työehtojen kustan-nuksella. Suomeen tulevaan ulkomaiseen työvoimaan tulee noudattaa yhteisesti sovittuja suomalaisia työehtoja ja säädettyjä lakeja. Sosiaaliseen dumpkaus esimerkiksi kansainvälisten vuokratyöfirmojen tai lähetettyjen työntekijöiden kautta tulee estää ylikansallisella sääntely-lä. PAMin tulee toimia aktiivisesti yhteistyössä ulkomaisten sisarliittojensa kanssa ulkomaisten työntekijöiden hyväksi sekä lähtö- että kohdemaassa. Ammattiliittojen toimintamahdollisuuksia on parannettava mm. työmarkkinaosapuolten kanneoikeuden toteuttamisella.

Työttömien ja vastentahtoisesti vajaata työaikaan tekevien suomalaisten ja maassa jo ole-vien maahanmuuttajien työllistyminen on ensisijaista. Työnantajien on tunnettava vas-tuunsa kotimaisten työmarkkinoiden tilasta: tarpeeton työvoimareservien kasvattaminen johtaa kasvavaan työttömyyteen sekä työsuhteiden työ laadun ja työehtojen heikkenemi-seen. Kolmansista maista tulevien työntekijöiden työehtojen etukäteisvalvonnasta ei tule luopua, ja aluehallintoviranomaisen ulkomaalaistarkastajien resurssien tulee olla asialliset.

Kaikkien maahanmuuttajien tulee päästä kotoutumiskoulutuksen piiriin kohtuullisessa ajassa. Kotoutumiskoulutuksen tulisi kieli-, työmarkkina- ja yhteiskunnallisen osaamisen lisäksi jo hyvissä ajoin pitää sisällään tarvittavia ammatillisia opintoja, jolloin siirtyminen työelämään tapahtuisi nopeammin. Työelämän osapuolten tulee olla mukana työelämään ja yhteiskuntaan kotoutumista edistävän koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa.

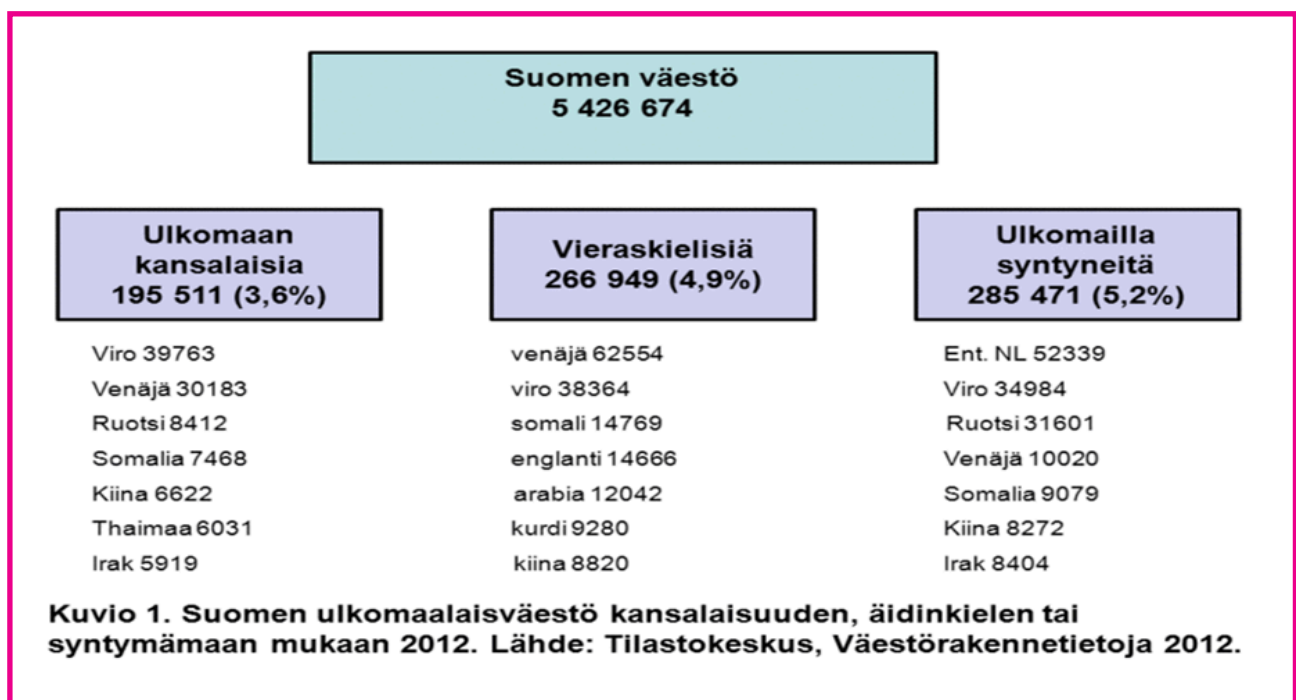
Myös työnantajien tulee tuntea vastuunsa maahanmuuttajatyöntekijän integroitumisesta suomalaiseen yhteiskuntaan esimerkiksi kielikoulutuksen kautta, erityisesti jos työntekijä on rekrytoitu suoraan ulkomailta.

3. MILLAISISSA MAAILMASSA ELÄMME?

Henkilö, joka siirtyy syystä tai toisesta toiseen maahan, on siirtolainen. Euroopassa arvioidaan olevan yli 30 miljoonaa siirtolaista, joista lähes neljä miljoonaa arvioidaan olevan maassa laittomalla statuksella eli paperittomana.

Suomi ei ole perinteisesti ollut suosittu siirtolaisuuden kohdema. Vaikka Suomeen kohdistuva siirtolaisuus on vain murto-osa Euroopan siirtolaisvirroista, emme voi myöskään ulkoistaa itseämme siirtolaisuuden isosta kuvasta. Siirtolaisuus ei ole jotain, mitä tapahtuu muualla, vaan Suomi on osa globaalia ilmiötä.

Nettomaahanmuutto (pysyvästi saapuvat miinus lähtijät) Suomeen on vuosittain noin 17 000 henkilöä. Maahanmuuttajataustaisia ihmisiä Suomessa on laskutavasta riippuen noin 195 000 – 285 000, joista pysyvään tai tilapäiseen työvoimaan lasketaan kuuluvan noin 140 000.

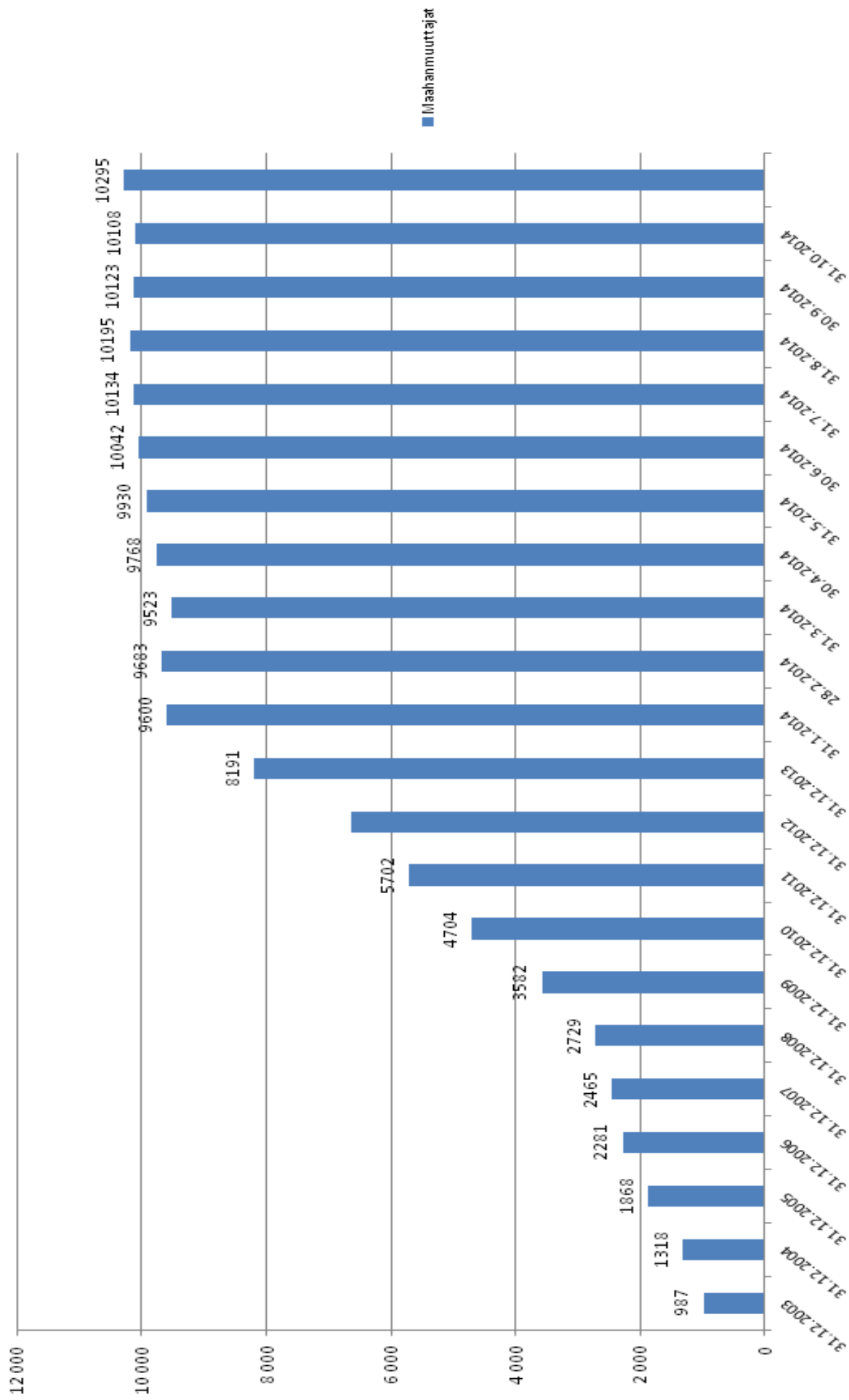


Suurin osa kaikesta Suomeen kohdistuvasta maahanmuutosta tulee EU-alueen sisältä. Pohjoismaalaiset, EU/ETA-alueen sisältä tulevat sekä Sveitsin kansalaiset eivät tarvitse oleskelulupaa tullessaan Suomeen, mutta kahden viimemainitun on rekisteröitävä oleskeluoikeutensa. Yleisimmät syyt oleskeluluvan hakemiseen vuonna 2012 olivat perheside (34 %), opiskelu (32 %) ja työnteko (29 %).

Suurin kansallisuusryhmä Suomessa on virolaiset, mutta suurin kieliryhmä on venäjänkieliset. Tämä selittyy sillä, että noin kolmasosa maassa olevista virolaisista puhuu äidinkielenään venäjää.

Eniten vieraskielisiä löytyy pääkaupunkiseudulta (11,8 %) ja vähiten Etelä-Pohjanmaalta (1,6 %).

PAMin maahanmuuttajataustaiset jäsenet
(joiden äidinkieli ei ole suomi, ruotsi tai saame)



Muiden kuin suomen-, ruotsin- tai saamenkielisten jäsenten osuus PAMissa on ollut merkittävässä kasvussa koko liiton olemassaolon ajan. Tällä hetkellä kielikoodilla määritellyjä maahanmuuttajataustaisia jäseniä on noin 11 000. Kasvu on noin 1 000 jäsentä vuodessa. PAMissa on noin 230 000 jäsentä, joten maahanmuuttajataustaisten osuus on vajaa viisi prosenttia koko jäsenistöstä.

PAMin maahanmuuttajakyselyn (2013) mukaan liittoon kuuluvien maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden koulutustaso on verrattaen hyvä. Yli viidesosalla on korkeakoulututkinto.

Vaikka monet ovat tulleet Suomeen tekemään töitä, työ ei vastaa heidän koulutustaan. Palvelualojen ammatteja pidetään yleensä sisääntuloammatteina. Yleisin työtehtävä on siivooja. Suurimpina työelämän haasteina pidetään ylipäätään työpaikan löytämistä sekä kielitaidon puutetta.

Maahanmuuttajataustaisten ihmisten osuus on suurinta pääkaupunkiseudulla ja eräissä maakuntien keskuskaupungeissa (Tampere, Turku, Oulu). Esimerkiksi PAMin Helsinki-Uudenmaan aluetoimistolla tämä näkyy siten, että maahanmuuttajat ovat ”yliedustettuina” työelämän riitatilanteissa suhteessa heidän osuuteensa jäsenistöstä. Tilanne voidaan tulkitella siten, että maahanmuuttajataustaisella työntekijällä on suurempi riski törmätä ongelmiin työelämässä kuin kantaväestöön kuuluvalla.

4. TYÖELÄMÄN MONET KASVOT

4.1. Työelämän yhdenvertaisuus

PAMin perusvaatimus on, että työmarkkinat kohtelevat kaikkia työntekijöitä tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Kaikkien työntekijöiden kohdalla noudatetaan samoja työehtoja ja työlainsäädäntöä. Poikkeuksia ei sallita.

Äärimmäiset työelämän hyväksikäyttötapaukset täyttävät ihmiskaupan tuntomerkit. Aktiivisella viranomaisten, ammattiliittojen ja muiden työelämäjärjestöjen sekä kansalaisjärjestöjen yhteistyöllä ja verkostoilla voimme vastata ihmiskaupan kaltaisiin ilmiöihin.

Jos työelämän yhdenvertaisuuden normeista aletaan livetä, on tuloksena kahdet työmarkkinat, joissa toisilla menee hyvin ja toisilla jatkuvasti huonommin. Tämä kehitys on työmarkkinoilla jo nähtävissä, ja siihen sisältyy vahvasti maahanmuuttajanäkökulma: epätyypillisen työsuhteen tekijä on yhä useammin maahanmuuttaja. Epärehelliset työnantajat voivat lisäksi käyttää maahanmuuttajan epävarmaa tai turvatonta asemaa hyväkseen. Tällöin puhutaan vakavasta sosiaalisesta polkumyynnistä tai dumppauksesta, joka lopulta heikentää rakenteellisesti koko työmarkkinoiden laatua.

4.2. Maahanmuuttajien työllisyys

Työttömyys maahanmuuttajien parissa on noin kolminkertainen kantaväestöön nähden.



Voidaan siis tulkita, että maahanmuuttajat luovat jo tällä hetkellä työmarkkinoille käyttämättömän työvoimareservin. Työnantajan tulisi ottaa huomioon tämän työvoimareservin potentiaali ennen ulkomailta tapahtuvaa rekrytointia.

Kun työnantaja näkee tarpeen rekrytoida työntekijöitä, on taustalla osaamisvaje: työnantaja tarvitsee yritykseensä osaamista, jota sillä ei kyseisellä hetkellä ole. Suomalaisen yhteiskunnan kannalta olisi hyväksi, että osaamisvajeen täyttö tapahtuisi useammin työmarkkinoilla jo olevan työvoiman kouluttamisen kautta suoraan ulkomailta rekrytoinnin sijaan. Julkinen valta tarjoaa tukea tällaiseen koulutukseen mm. yhteishankintakoulutuksen kautta.

4.3. Työnantajan vastuu

Ympäröivään yhteiskuntaan vahvasti integroitunut, kielitaitoinen työntekijä on tuottavampi ja tehokkaampi kuin heikosti kotoutunut, yhteiskunnan liepeille jämähtänyt työntekijä. Jos henkilö joutuu käyttämään jatkuvasti valtavasti energiaa elämän perusasioiden pyörittämiseen, tarmoa työntekoon jää auttamattomasti vähemmän. Tästäkin syystä työnantaja tulisi tukea maahanmuuttajataustaisia työntekijöitään saavuttamaan täysvaltaisen yhteiskunnan jäsenen aseman mm. kielitaidon edistämisen kautta.

4.4. Työntekijöiden tietämys

Ulkomaalaisille myönnettyt oleskeluluvat perustuvat pääsääntöisesti opiskeluun, perhe-

siteisiin tai työntekoon. Vaikka vain viime mainittu on nimenomaisesti työntekoa varten, antavat myös kaksi muuta lupaa mahdollisuuden työskennellä. Lisäksi turvapaikanhakijat ovat tietyn ajan jälkeen oikeutettuja työntekoon. Näin ollen pelkät työperusteiset oleskeluluvat eivät kerro koko totuutta EU/ETA-alueen ulkopuolisen työvoiman määrästä tai mahdollisuuksista osallistua työmarkkinoille. Suurin osa ulkomailta Suomeen saapuvista maahanmuuttajista tulee EU-alueelta.

Yksittäisen työntekijän näkökulmasta työperusteista oleskelulupajärjestelmää tulee kehittää siten, että se ei luo työntekijälle liiallista riippuvuussuhdetta työnantajaan ja työntekijä on aina tietoinen oleskelulupaan liittyvistä vapauksistaan. Tällä hetkellä myös tois-
taiseksi voimassa olevalla työsopimuksella työskentelevien ulkomaalaisten ensimmäinen työlupa on lähtökohtaisesti yksivuotinen. Vaikka työluvat yleensä antavat mahdollisuuden vaihtaa työnantajaa alan sisällä, eivät työntekijät usein tiedä tästä mahdollisuudesta tai eivät muusta syystä pysty tai ehdi vaihtamaan työnantajaa. Näin käytännössä työntekijän oleskelulupa on riippuvainen hänen työnantajansa sillä hetkellä tarjoamasta työpaikasta. Tällainen hyvin suora riippuvuussuhde luo otolliset puitteet työperäiselle hyväksikäytölle. Ensisijainen tehtävä on lisätä ulkomaisten työntekijöiden tietämystä työlupiin liittyvistä vapauksista, kuten vapaudesta vaihtaa työnantajaa alan sisällä.

4.5. Paperittomat

PAMin toiminnan lähtökohtana on humaani ja tasa-arvoinen suhtautuminen maahantulijoihin maahantulon perusteesta huolimatta. Tämä tarkoittaa sitä, että puolustamme työmarkkinoilla aktiivisesti niiden oikeuksia, joiden asema on kaikkein heikoin. Tällaisia ovat mm. paperittomat, eli henkilöt joilla ei ole laillista lupaa oleskella maassa. Myös paperittomilla tulee olla esim. mahdollisuus päästä välttämättömän tai kiireellisen terveydenhuollon piiriin.

Paperittomia ei tule myöskään kohdella rikollisina, vaan katsoa heidän asemaansa kokonaisvaltaisesti: Miksi henkilö valitsee mieluummin laittoman statuksen vieraassa maassa kuin paluun kotimaahan? Syy löytyy usein heidän sosiaalisesta asemastaan lähtömaassa tai lähtömaan tilanteesta laajemmin.

Suomen tulee pyrkiä kansainvälisen yhteistyön ja esim. EU-vaikuttamisen kautta siihen, että tilannetta lähtömaassa parannetaan. Lyhytnäköiset ratkaisut, kuten paperittomuuden tai kerjäämisen kriminalisointi, eivät tuo ratkaisua perimmäiseen ongelmaan, mutta huonontavat entisestään paperittomien asemaa.

5. MITÄ TAVOITTELEMME?

5.1. Julkiselta vallalta

5.1.1. Terveitä ja toimivia työmarkkinoita

Hyvä työelämä on perusoikeus. Se kuuluu jokaiselle työntekijälle etnisestä taustasta tai kansalaisuudesta riippumatta. Tämä peruslähtökohta yhdistettynä asianmukaiseen työmarkkinajärjestelmään toimii vetovoimatekijänä sekä kotimaisen että ulkomaisen työvoiman kohdalla.

Työelämän ja yhteiskunnan jakautuminen siten, että maahanmuuttajataustaiset työntekijät jämähtävät tekemään pienipalkkaisimmat ja vähiten tuottavat työtehtävät, on pidemmällä aikavälillä kestämaton. Paras tapa estää polarisoitumista ja epätasa-arvon kasvua on pitää huolta työmarkkinoiden laadusta rakenteellisella tasolla. Kilpajuoksua pohjalle ei pidä antaa tapahtua enää yhtään enempiä. Kaikille tulee olla oikeus tulla työllään toimeen.



5.1.2 . Toimivaa kotouttamiskoulutusta

Kaikilla maahanmuuttajilla tulisi olla mahdollisuus saada tukea kotoutumiseen. Tällä hetkellä työvoimahallinto suuntaa kotoutumispalvelunsa työttömille työnhakijoille ja kuntien kotoutumissuunnitelmat keskittyvät omien lakisääteisten velvollisuuksiensa (kuten varhaiskasvatus, perusopetus) toteuttamiseen monikulttuurisessa ympäristössä.

Tämä on luonnollisesti positiivista, mutta jättävät työssäkäyvät maahanmuuttajat usein tukiverkkojen ulkopuolelle. Totuus on, että usein pelkkä työpaikka ei riitä maahanmuuttajan kielitaidon merkittävään kohentamiseen ja tasavertaisen yhteiskunnallisen aseman saavuttamiseen.

Jono työvoimahallinnon kotoutumiskoulutukseen on kohtuuttoman pitkä. Jos maahanmuuttaja joutuu odottamaan pääsyä kotoutumiskoulutuksen mukaisiin kieli- ja työelämäopintoihin esim. kuusi kuukautta, on melko ymmärrettävää, että suurin motivaatio opiskeluun voi kadota. Resurssit kotoutumiskoulutukseen tulisi olla riittävät, jotta jonoja voitaisiin lyhentää. Omaehtoinen kielikoulutus ei työvoimahallinnon taloudellisesta kompensatiosta huolimatta ole korkean hintansa vuoksi realistinen väylä kaikille maahanmuuttajille.

Työelämäosaamisen pitää olla selkeästi osa kotoutumiskoulutusta. Lisäksi tulisi luoda "ammattillisen kotoutumisen" väyliä, joissa yhdistyisi kotoutumiskoulutus ja tutkintotoivoitteiden koulutus. Koska kotoutumiskoulutus pitää sisällään kieliopintoja, voisi tällai-

seen ammatilliseen kotoutumiseen hakea heikolla kielitaidolla varustetut maahanmuuttajat. Kotoutuminen sidottaisiin ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen.

Julkisen vallan tulisi yhdessä työnantajien kanssa toimia siten, että kielikoulutus olisi jossain määrin julkisesti tuettua ja mahdollista osittain tai täysin työajalla toteutettavaa. Tämä osoittaisi selkeää tahtotilaa saada kaikki maahanmuuttajat täysvaltaisiksi yhteiskunnan jäseniksi.

5.1.3. Panostusta maahanmuuttajien koulutustasoon ja tutkintojen hyväksilukuun

Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden koulutustaso on keskimäärin kantaväestöä alhaisempi. Yhteiskunnan yhtenäisyyden ja työmarkkinoiden polarisaation näkökulmasta olisi toivottavaa, että tätä eroa saataisiin kurrottua umpeen. Näyttötutkinnon suorittaminen olisi monelle maahanmuuttajataustaiselle toimiva tapa hankkia ammatillinen tutkinto. PAMin oppilaitosyhteistyön yksi päämäärä tulisi olla maahanmuuttajataustaisille henkilöille tarkoitettujen koulutuspalvelujen kehittäminen.

Haluamme toimia yhteistyössä maahanmuuttajia kouluttavien oppilaitosten kanssa mm. järjestämällä luento- ja opintotilaisuuksia työelämän pelisäännöistä ja suomalaisesta työmarkkinajärjestelmästä.

Tällä hetkellä ulkomailta hankitun osaamisen tunnustaminen ja täydentäminen ovat hitaita, jopa vuosia kestäviä, prosesseja. Hidas osaamisen tunnustamisen ylläpitää tilannetta, jossa maahanmuuttajataustaiset henkilöt ovat rakenteellisesti työllistettynä osaamistaan vastamattomissa töissä. Työelämän ja kansantalouden näkökulmasta tilanteessa haaskataan arvokasta osaamis pääomaa. Tehokkaampia osaamisen kartoitusmetodeja tulisi kehittää.

5.1.4. Maassa jo oleskelevan työvoiman työllistymisen ensisijaisuutta

Koska osana EU-aluetta yksittäisen maan mahdollisuudet kontrolloida työperäistä maahanmuuttoa ovat rajalliset, peräänkuulutamme työnantajalta vastuuta kotimaisten työmarkkinoiden laadusta. Työttömyyden ollessa korkea ei ole vastuullista rekrytoida ulkomaista työvoimaa, jos osaamisvaje olisi täytettävissä maassa jo oleskelevasta työvoimareserviä suoraan käyttäen tai pienellä koulutuspanoksella höystettynä. Tällaiseen koulutukseen on mahdollista saada työvoimahallinnon tukea (yhteishankintakoulutus). Ulkomaisen työvoiman tilastointia pitää mahdollisuuksien mukaan kehittää.

Julkisen valta ei voi luovuttaa maahanmuuton kontrollia täysin markkinoille, vaan sen täytyy käytettävissä olevin keinoin ottaa huomioon työmarkkinoiden ja yhteiskunnan kokonaisuus. Todellinen työvoiman tarve tulee arvioida kolmikantaisesti. Liian suureksi paisytetty työvoimareservi heikentää kaikkien työssä olevien asemaa ja luo otolliset puitteet työehtojen ja palkkauksen polkemiselle. Julkisen vallan selkeimmin kontrolloimman EU/ETA-alueen ulkopuolelta tapahtuvan rekrytoinnin tulee olla tasapainossa työmarkkinoiden tarpeiden kanssa. Työvoiman saatavuusharkintaa tai rekrytointia edeltävä työsuhteen vähimmäisehtojen tarkastamista ei tule heikentää.

5.1.5. Aluehallintoviranomaisille riittäviä resursseja valvontaan

Aluehallintovirasto (AVI) vastaa Suomessa ulkomaisen työvoiman valvonnasta. Ulkomalaisvalvonta keskittyy työnteko-oikeuden ja työsuhteen vähimmäisehtojen valvontaan.

Kuvaavaa on, että esim. Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueella toimii ainoastaan neljä päätoimista ulkomaisen työvoiman valvontaan keskittynyttä tarkastajaa. Vaikka ulkomaalaistarkastajat tekevät ansiokasta työtä, ovat resurssit nykyisellään auttamattomasti liian pienet. PAMin tulisi omalta osaltaan olla tukemassa ulkomaalaistarkastajien työtä ja erityisesti alueellinen yhteydenpito paikallisiin AVI:n tarkastajiin on erittäin toivottavaa. Myös muille valvontaa tekeville organisaatioille, kuten Tullille ja Poliisille tulee varmistaa asialliset resurssit.

5.1.6. Ay-liikkeen kanneoikeutta

Suomalainen ay-liike on jo pidemmän aikaa ajanut ammattiliitoille itsenäistä kanneoikeutta työsuhteisiin, tasa-arvoon ja muuhun yhdenvertaisuuteen liittyvissä asioissa. Ammattiliitto ei tällöin tarvitsisi valtakirjaa tai erillistä lupaa työntekijöiltä ajaessaan heidän asioitaan oikeudessa.

Kanneoikeus olisi tärkeä, koska työntekijöiden ei tarvitsisi esiintyä oikeudessa omilla nimillä. Nykykäytännössä työntekijät eivät usein työn menettämisen pelossa uskalla lähteä vaatimaan oikeuksiaan. Tilanne korostuu erityisesti maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kohdalla. He ovat usein kaikkein turvattomimmassa ja heikoimmassa asemassa suhteessa työnantajaansa.

5.2. Työnantajalta

5.2.1. Suomalaisten työehtojen ja lakien noudattamista myös ulkomaisen työvoiman kohdalla

Työehtosopimusten ja lakien noudattaminen ovat suomalaisen työelämän laadun peruskivet. Jos niistä aletaan lipsua, voi reitti pohjalle olla nopea. Työelämän normien edessä ei voi tehdä erottelua kantasuomalaisen ja maahanmuuttajataustaisen työntekijän välillä. Luottamusmiehellä tulee olla kunnolliset tiedonsaantimahdollisuudet ulkomaisen työvoiman palkkaamisesta ja työehdoista työpaikalla.

5.2.2. Riittävää panostusta perehdyttämiseen, kielikoulutukseen ja kotoutumiseen

Työnantajayrityksen tulee vastata maahanmuuttajataustaisen työntekijän asiallisesta työhön perehdyttämisestä – myös silloin kun kyse on lyhytkestoisesta työvoiman tarpeesta. Kaikkien työturvallisuuteen liittyvien asioiden ymmärtäminen tulee ehdottomasti varmistaa.

Työnantajia tulee osaltaan velvoittaa huolehtimaan ulkomaisen työvoiman kotoutumisesta suomalaiseen yhteiskuntaan – erityisesti jos työntekijä on rekrytoitu suoraan ulkomailta ja ei ole työssäkävynä henkilönä oikeutettu työvoimahallinnon kotoutumistoimenpiteisiin. Tulisi luoda puitteet, jossa kotoutumisen edistymistä voitaisiin seurata yhdessä työntekijän, työpaikan luottamushenkilöiden ja työnantajan kesken.

Kielitaito on oleellinen osa täysvaltaista kansalaisuutta. Kielitaitoinen henkilö on myös tuottavampi työntekijä. Tästä syystä työnantajan omakin etu olisi, että maahanmuuttajataustainen työntekijä voisi tarvittaessa opiskella suomea esimerkiksi työajalla tai muuten

työnantajan kustantamana tai tukemana. Kielitaidottomuus voi olla merkittävä ongelma myös esimerkiksi tilanteessa, jossa kuntoutuksessa olevaan työntekijän huono kielitaito rajoittaa hänen mahdollisuuksiaan työllistyä kuntoutuksen kautta uusiin töihin.

5.2.3. Vastuun kantoa myös alihankintaketjuissa ja kv-vuokratyön käytössä

Monet globaalin työelämän uudemmat ilmiöt eivät ole vielä täydellä voimalla rantautuneet Suomeen. Esimerkiksi kansainvälinen työnvälitys on Euroopassa massiivinen bisnes. On lukuisia esimerkkejä siitä, että esimerkiksi Romaniasta muualle EU-alueelle kohdistuvaan työnvälitykseen on liittynyt järjestelmällinen hyväksikäyttötarkoitus. Suomessa toimivilla yrityksillä on oltava selkeä vastuu kaikista työntekijöistään. Tämä kattaa myös vastuun siitä, että mahdollisesti käytettävät työvoiman välittäjät tai alihankkijat eivät hyväksikäytä työntekijöitään. Asiakasyritys ei voi ulkoistaa vastuutaan.

5.2.4. Henkilöstön ja työnjohdon koulutusta

Monikulttuurisessa työyhteisössä henkilöstön osaamiseen kohdistuu uudenlaisia paineita. Työnjohdon riittämätön osaaminen on joissain tapauksissa lisännyt esimerkiksi luottamushenkilöiden töitä. Toimivan monikulttuurisen työyhteisön kehittäminen on työnantajan vastuulla, ja työnantajan tulee kohdistaa siihen riittävät resurssit. Kielitaidon ja kulttuurisensitiivisyyden kehittäminen ovat esimerkiksi investointeja, jotka maksavat itsensä takaisin. Kun työntekijät ymmärtävät toisiaan paremmin, muuttuu yhteinen työntekokin tehokkaammaksi.

5.2.5. Maahanmuuttajien formaalin koulutuksen tukemista

Maahanmuuttajien koulutustaso on kantaväestöä heikompi. Työnantajien tulee tukea maahanmuuttajataustaisia työntekijöitään ammatillisen osaamisensa kehittämisessä, mikä voi tapahtua esimerkiksi näyttötutkinnon suorittamisen kautta. Työntekijöiden koulutustason nosto työnantajan tuella on erityisesti maahanmuuttajan kohdalla todellinen win-win-tilanne. Työnantaja saa osaavamman työntekijän, ja työntekijän työmarkkina-aseman paraneminen edistää myös hänen kotoutumistaan.

5.3. Jäseniltä

5.3.1. Avointa mieltä

PAMin maahanmuuttajakyselyn (2013) mukaan maahanmuuttajat kokevat työtoverit ja esimiehen merkityksellisemmiksi tahoiksi työpaikalla kuin ammattiliiton tai luottamusmiehen. Meidän tulee liiton toimijoina ennakkoluulottomasti ottaa kontaktia maahanmuuttajataustaiseen työtoveriimme. Suomalaiselle tämä ei välttämättä tapahdu luonnollisesti, vaan se vaatii astumista ulos omalta mukavuusalueelta.

Avoin mieli ja uudelle altistuminen johtaa helposti hyvän kierteeseen. Seuraava kontakti on jo helpompi tehdä, sitä seuraava vielä helpompi ja niin edelleen.

Luonnollisesti avoimuus toimii kahteen suuntaan, ja myös maahanmuuttajataustaiselta työtoverilta odotetaan sopeutumista suomalainen työelämän normeihin siinä missä muillakin, oli kyse siten työn laatuun, työaikaan tai esimerkiksi työnantajan direktio-oikeuteen liittyvistä kysymyksistä.

5.3.2. Suvaitsevaisuutta

Kaikenlainen etniseen taustaan perustuva syrjintä on ehdottoman tuomittavaa. Liiton toimijoiden tulisi näyttää esimerkkiä suvaitsevaisesta toiminnasta ja uskaltaa puuttua suoraan ja epäsuoraan (esim. rasistiset viisit) rasismiin ja syrjintään. Kaikkien ihmisten tasa-arvo ja ihmisarvo ovat ay-toiminnan ytimessä. Jos emme toteuta arvojamme käytännössä, arvoilla ei ole mitään merkitystä.



6. LIITON TOIMINNAN KEHITTÄMINEN

6.1. Jäsenhankinta

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden merkitys PAMin jäsenkasvulle on merkittävä. 2000-luvulla kasvu on ollut noin 1 000 jäsenen vuosivauhtia. Todennäköisesti merkitys kasvaa entisestään tulevaisuudessa. Tästä syystä liittyminen liittoon pitää tehdä entistä helpoksi muokkaamalla esimerkiksi verkon liittymislomakkeen kieliversioita monipuolisemmiksi. Myös luomalla liiton sisälle maahanmuuttajataustaisten jäsenten verkostoja (esim. alueellisia) voimme alentaa liittymiskynnystä.

Jäsenkunnan monikulttuuristuminen on otettava huomioon liiton palveluja kehittäessä. Liiton palvelumalleissa maahanmuuttajataustaiset jäsenet on huomioitava siten, että alhaisen liittymiskynnyksen lisäksi tarjoamme selkeän perustelun pysyä liiton pidempiaikaisena jäsenenä, mikä tarkoittaa usein jotain konkreettista hyötyä.

Pyrimme luomaan eri maahanmuuttajaryhmille kohdistettuja jäsenrekrytointitapahtumia sekä vakiinnuttamaan asemamme maahanmuuttajayhteisöille läheisenä toimijana. Liiton ja ammattiosastojen tulee verkostoitua aktiivisesti maahanmuuttajayhteisöjen, kulttuuriskeskusten, suurlähetystöjen, tulkkipalveluiden, TE-toimistojen ja maahanmuuttajille suunnattujen tiedotusvälineiden kanssa. Keräämme ja levitämme hyviä jäsenrekrytointikäytäntöjä työpaikoilta, ammattiosastoista ja alueilta.

6.2. Jäsenneuvonta ja -koulutus sekä viestintä

Yhä useampi PAMin jäsen ei puhu kotimaisia kieliä tai englantia. Tämä täytyy ottaa huomioon kehittäessämme liiton kasvokkain, puhelimitse ja verkon kautta tapahtuvia jäsenpalveluja. Vaikka käyttäisimme palvelukielinä ensisijaisesti kotimaisia kieliä tai englantia, on esimerkiksi venäjän-, viron-, kiinan- tai somalin kielen osaamisesta palvelutilanteessa usein käytännön hyötyä. Tästä syystä jäsenpalvelua antavien liiton työntekijöiden monipuoliseen kielitaitoon tulisi panostaa ja ottaa kielitaito huomioon työntekijöiden rekrytointitilanteissa. Kielitaidon lisäksi kannattaa henkilöstöä rekrytoitaessa huomioida maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden omasta taustasta kumpuavaa kulttuuriosaamista ja -tuntemusta.

PAMin verkkosivujen ja markkinointimateriaalin kielivalikoimaa tulee laajentaa ja eri kieliversioiden ymmärrettävyydestä tulee pitää huolta.



Kaikkien liiton viestintäkanavien tulisi palvella monipuolisesti liiton nykyisiä ja potentiaalisia maahanmuuttajataustaisia jäseniä, ja niissä tulisi nostaa esille maahanmuuttajiin ja monikulttuurisuuteen liittyviä teemoja.

PAM on järjestänyt yhdessä ammattiosastojen kanssa jäsenten kielikoulutusta (Opi Suomea –kurssit), joka on osoittautunut suosituiksi. Saatujen kokemusten pohjalta pyrimme kehittämään tätä toimintaa. Näemme kuitenkin, että päävastuu työntekijöiden kielitaidon kehittämisestä ja ylläpitämisestä ovat julkisen vallan ohessa erityisesti työnantajalla.

Muun jäsenkoulutuksen tarpeita ja mahdollisuuksia arvioidaan alueiden vuotuisen koulutussuunnitelman yhteydessä.

6.2. Edunvalvonta ja työehtojen valvonta

Työehtojen valvonnassa, erityisesti työsuojelukysymyksissä, toimimme hyvässä yhteistyössä aluehallintoviranomaisten (AVI) kanssa. Pyrimme nostamaan julkisuuteen maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin kohdistuvia työsyrrjintätapauksia.

Olemme mukana SAK:n koordinoimassa ESR-rahoitteisessa maahanmuuttajien auttamispistehankkeessa, jonka tarkoitus on auttaa ja tukea kaikkia maahanmuuttajia työelämän ongelmatilanteissa.

Pyrimme kehittämään monikulttuurista työelämää työntajien kanssa niin työpaikkatasolla kuin liittojen välillä. Tuemme yritysten pyrkimyksiä luoda puitteet toimivalle monikulttuuriselle työyhteisölle (esimerkiksi työpaikan sisäisten monikulttuurisuusryhmien kautta) ja pyrimme työehtosopimusten kautta luomaan tasa-arvoista ja yhdenvertaista työelämää. Pyrimme nostamaan merkittävästi maahanmuuttajataustaisten luottamushenkilöiden ja hallinnon edustajien määrää liiton sisällä.

6.3. Luottamushenkilöiden toimintamahdollisuudet

Pyrimme parantamaan koulutuksen ja työnohjauksen avulla liiton luottamushenkilöiden valmiuksia toimia monikulttuurisessa työyhteisössä ja palvelulla mahdollisimman hyvin kaikkia liiton jäseniä. Tavoitteena on luottamushenkilöiden kulttuuritietouden ja -ymmärryksen lisääminen sekä kyky ja halu ottaa selvää erilaisten ihmisten tarpeista ja lähtökohdista.

Luottamusmiessopimuksia uudistettaessa kiinnitetään huomiota luottamusmiesten työs-tävapautusajan lisäämiseen maahanmuuttajien palvelutarpeiden perusteella. Tavoitteena on, että jäsenelle turvataan tarvittaessa oikeus käännös- ja tulkkauspalveluun asioidessaan luottamushenkilöiden kanssa. Samalla pyrimme parantamaan luottamushenkilöiden kielitaitoa.

Luottamushenkilöitä opastetaan käyttämään yt-lain mukaisia henkilöstö- ja koulutus-suunnitelmia ja palkkakartoituksia sen varmistamiseksi, että kaikki työpaikan työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti.

Luottamushenkilöiden koulutuksessa jatketaan yhdenvertaisuuteen ja monikulttuurisuuteen liittyvien teemojen käsittelyä. Tavoitteena on valmiuksien ja asenteiden kehittäminen vastaamaan monikulttuuristuvien työyhteisöjen, edunvalvonnan ja järjestötyön tarpeita. Luottamushenkilöiden valmiuksia kohdata syrjintää ja rasismia työelämässä kehitetään, ja heitä tuetaan myös erityisongelmissa (esimerkiksi kun luottamushenkilöä syytetään rasismista).

6.4. Verkostoituminen

Alueellisten tarpeiden ja mahdollisuuksien mukaan pyritään luomaan ammattiosastojen ja liiton toimijoiden muodostamia verkostoja, joihin kuuluu sekä kantasuomalaisia että maahanmuuttajataustaisia aktiiveja ja jäseniä. Verkostot toimisivat vapaaehtois pohjalta ammattialat läpileikkaavasti ja niissä voitaisiin käsitellä maahanmuuttoon ja monikulttuurisuuteen liittyviä työelämän kysymyksiä. Verkostot toimisivat samalla myös monikulttuurisen työelämän käytännön asiantuntijoina ja kontakteina liiton suuntaan.

Liiton ja ammattiosastojen ulospäin tapahtuvan verkostoitumisen kannalta olisi erittäin tärkeää luoda toimivat kontaktit maahanmuuttajayhteisöihin ja -järjestöihin sekä muuten maahanmuuttaja- ja monikulttuurisuusteemojen ympärillä toimiviin kansalaisjärjestöihin. Tällaisten verkostojen kautta liitosta voi tulla luonnollinen ja luotettava osa maahanmuuttajien elämää, mikä lisää heidän järjestäytymistään.

6.5. Henkilökunnan osaamisen kehittäminen

Liiton henkilöstökoulutuksen suunnittelussa otetaan huomioon koko henkilökunnan osaamisen kehittäminen monikulttuurisuus- ja maahanmuuttoasioissa. Tarjolla olevaan koulutukseen, rekrytointiin ja henkilökunnan motivointiin kiinnitetään erityistä huomiota.

Henkilökunnan kielikoulutuksessa painotetaan erityisesti jäsenneuvontaan ja työmarkkinoihin liittyvää sanastoa. Kotimaisten kielten ja englannin ohessa erityisesti venäjän ja viron osaamiseen kiinnitetään huomiota. Henkilökunnalle tulee antaa tukea ja koulutusta palvelu- ja koulutustilanteisiin, joissa kohdataan rasistista kielenkäyttöä tai näkemyksiä.

Liittoon palkataan työntekijöiksi maahanmuuttajataustaisia henkilöitä henkilöstösuunnitelmassa todetuilla periaatteilla.

6.6. Toiminnan resurssit

Jotta tämän ohjelmapaperin linjaukset ja tavoitteet saadaan kunnolliseen jatkotyöstöön, tulisi liiton maahanmuutto- ja monikulttuurisuustyön koordinointiin panostaa nykyistä enemmän. Kyseiset teemat läpileikkaavat koko PAMin toimintaa, jolloin moni toimija on niiden kanssa tekemisissä osana työtään. Näin kuuluu ollakin, mutta yleiskoordinaatio tulisi olla vahvemmin toteutettu. Esimerkiksi täysin maahanmuutto- ja monikulttuurisuusasiin erikoistunut koordinaattori/toimitsija voisi tulevaisuudessa olla hyvä rekrytoitava.

Strategisen tason toiminnan ohessa on erittäin tärkeää, että osana liiton vuosittaista operatiivista suunnittelua turvataan riittävät resurssit maahanmuuttaja- ja monikulttuurisuustoiminnan monipuoliseen kehittämiseen.



**Palvelualojen
ammattiliitto**