

# Viron- ja venäjänkielisten maahanmuuttajien kokemukset työyhteisön ja ammattiliiton jäsenenä

*Tämä tutkimus on osa EU-rahoitteista projektia **Baltic Sea Labour Network (BSLN)**, jonka tarkoitus on ennen kaikkea edistää kestäviä työmarkkinoita ja sosiaalista vuoropuhelua Itämeren alueella. Suomalaisten hankekumppaneiden **SAK:n, STTK:n ja Akavan** työlistan kärjessä on ollut ehkäistä työvoiman polkumyyniä ja edistää maahanmuuttajien järjestäytymistä.*

*Osana BSLN –hanketta selvittivät keskusjärjestöt 60 viron- ja venäjänkielisen ammattiliiton jäsenen kokemuksia ja toiveita työelämässä ja ammattiliiton jäsenenä. Selvityksestä kävi ilmi, että ammattiliittojen toiminnasta tiedetään varsin vähän. Kokemuksia entisen kotimaan ay-liikkeestä ei ole, tai ne ovat kielteisiä. Ei tiedetä miksi pitäisi liittyä ammattiliittoon, mitä hyötyä ja etuja siihen sisältyy.*

*Haastatellut edustivat ammattiryhmiä, jossa on suhteellisesti paljon maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, kuten rakennus-, kuljetus- ja palvelualan työntekijöitä, teollisuuden toimihenkilöitä sekä lääkäreitä ja opettajia. Tutkimuksen toteutti **Eve Kyntäjä** SAK:sta. Alla oleva yhteenveto on hänen tekemänsä.*

Maahanmuuttopolitiikasta ja maahanmuutosta yleensä on keskusteltu viime aikoina vilkkaasti ja keskustelun taso ja sävy ovat olleet vaihtelevia riippuen kirjoittajan taustasta ja tarkoitusperistä. Lähinnä keskustelun kohteena on ollut maahanmuuton vaikutus suomalaisen työmarkkinatilanteeseen ja kaksien työmarkkinoiden kehittyminen – valtaväestön ja ulkomaalaisten. Maahanmuuttajat on useimmiten määritelty ongelmakeskeisesti tai sosiaalisen polkumyynnin uhreina, yhtenäisenä ryhmänä, joka on valtaväestön erilaisten toimenpiteiden kohteena. Vähemmän on aihetta tarkasteltu maahanmuuttajien näkökulmasta – miten he itse tilanteensa kokevat ja missä määrin he ovat osallisia ja vaikuttamassa asemaansa työyhteisössä.

Viime vuosien tutkimukset osoittavat, että suomalaisessa työelämässä on tapahtumassa etninen eriarvoistuminen. Maahanmuuttajien asemaa työelämässä ja työelämän muuttuvaa eriarvoisuutta on käsitelty artikkeleissa, jotka on julkaistu Wreden ja Nordbergin toimittamassa kirjassa Vieraita työssä (Wrede, Nordberg 2010), jossa työelämäntutkijat tarkastelevat maahanmuuttajien sijoittumista työelämään ja suomalaiseen yhteiskuntaan sekä etnistä eriarvoisuutta ja vierautta työelämässä. Tutkimusten mukaan työelämän eriarvoisuus Suomessa on lisääntynyt ja etnisyydestä on tulossa uusi jakolinja – on ”meitä” ja niitä ” muita”, eli ”vieraita”. Tutkijat esittivät, että työyhteisöissä pitäisi purkaa viralliset ja epäviralliset rakenteet, joiden avulla maahanmuuttajat suljetaan ”vieraina” työyhteisön ulkopuolelle, ikuisen ulkopuoliseen rooliin.

Vieraita työssä -kirjassa julkaistujen tutkimusten tavoitteena on analysoida maahanmuuttajien tilannetta työelämässä nimenomaan heidän ”vierauden” ja heidän kohtaamiensa ongelmien näkökulmasta (Wrede 2010; Silfver 2010). Lähtökohtana on, että maahanmuuttaja-kategoria on ulkopuolelta asetettu ja sen merkityksiä määritellään yhteiskunnallisen vallankäytön toiminnassa. Maahanmuuttaja asetetaan tässä asetelmassa teorialähtöisesti valmiiksi leimattuna ”etnisen vieraan” kategoriaan ja maahanmuuttajien aseman tarkastelussa dominoi objektin ja uhrin näkökulma.

Sosiaalipsykologiassa on kuitenkin runsaasti tutkimusta, joiden mukaan myös syrjivässä ja epäedullisessa ympäristössä voidaan jossain määrin käyttää erilaisia suojelukeinoja ja määritellä itseään eri tavalla kuin ulkopuolta annetut identiteetit edellyttävät (Brown 1998; Crocker 1999;

Crocker & Major 1989). Myös sosiologiassa on runsaasti tutkimusta siitä, miten vähemmistöasemaan liittyvät negatiiviset etniset luokitukset eivät välttämättä aiheuta syrjäytymistä eivätkä sopeutumisvaikeuksia uudessa asuinmaassa vaan päinvastoin luovat uusia, myönteisiä merkityksiä valtakulttuurin antamalle kategorisoinnille, kuten esimerkiksi Black is beautiful ilmiö. Vähemmistöjen identiteettejä ja niiden muodostamista on paljon tutkinut Stuart Hall (1999) juuri maailman muuttumisen, muuttamisen ja toiminnan näkökulmasta.

Leimautumista ja sosiaalista stigmaa on tutkittu runsaasti sosiologian, sosiaalipsykologian ja psykologian eri koulukuntien sisällä. Suuri osa näistä teorioista on saanut vaikutteita Erving Goffmanin (1963), tutkimuksista, jossa käsitellään sosiaalisesti leimattujen, poikkeavia, jopa pilattuja identiteettejä, korostetaan vuorovaikutuksen merkitystä sosiaalisessa toiminnassa sekä ilmiöiden riippuvuutta niille annetuista merkityksistä. Goffmann oli ensimmäisiä sosiaalitieteilijöitä, joka otti käyttöön stigma-käsitteen. Stigma liittyy tyypillisesti ominaisuuksiin, joita ei voi poistaa. Tällainen ominaisuus on esimerkiksi juuri etninen alkuperä.

Sosiaalista poikkeavuutta käsittelevät sosiaalitieteelliset teoriat pitävät poikkeavaksi leimautumista usein sosiaalisena prosessina ja yhteisön luomana. Poikkeavuus ja stigmat ”tuotetaan” valtavirran normeista poikkeaviin yksilöihin liitettyinä uhkakuvina ja ominaisuuksina. Poikkeavaksi leimautuminen asettaa yksilön automaattisesti yhteiskunnan marginaaliin ja saattaa pahimmissa tapauksissa riistää häneltä perustavia ihmisoikeuksia. Suomalainen ns. maahanmuuttokriittinen keskustelu muistuttaa juuri stigman tuottamista - maahanmuuttajia on käsitelty lähinnä uhkakuvien yhteydessä ja kykenemättömyydestä toimia ”maassa maan tavalla”.

Ay-liike voisi toimia vastavoimana ja auttaa puolestaan maahanmuuttajia järjestäytymisen kautta löytämään paikkansa yhteisössä ja vapautumaan niin ”vieraan” roolista työelämässä kuin stigmasta. Ay-liikkeen merkitystä ja roolia maahanmuuttajien osallisuudessa ja sopeutumisessa suomalaiseen työelämään ei ole Suomessa juurikaan tutkittu. Rolle Alho on tarkastellut maahanmuuttajien kokemuksia työehtojen polkemisesta ja joidenkin ammattiliittojen näkemyksiä maahanmuuttajien työehdoista (Alho 2008, 2010; 2010). Tiina Ristikari on tutkinut suomalaisten ammattiliittojen suhtautumista maahanmuuttoon (Ristikari 2010). Ammattiyhdistysliikkeen asennoituminen maahanmuuttajiin vaihtelee Euroopassa merkittävästi riippuen siitä, mikä on maan historia liittyen maahanmuuttoon. Maat, joissa maahanmuuttoa on ollut kauan, ay-liike on ollut jo vuosikymmeniä erittäin tärkeä vaikuttaja maahanmuuttajien työllistymiseen ja integroitumiseen (Wrench 2004).

Verrattuna muihin Euroopan maihin Suomessa asuu suhteellisen vähän ulkomaan kansalaisia – ainoastaan 3 % väestöstä - ja Suomi muuttui maahanmuuttomaaksi vasta 1990 luvun alussa. Suurimmat maahanmuuttajaryhmät ovat venäläiset ja virolaiset, joista noin puolet asuu Helsingissä. Venäjänkielisiä asuu Suomessa noin 52 000 ja vironkielisiä noin 25 000 henkeä (Tilastokeskus Väestörakennetietoja 2009). Maahanmuuttajien työttömyysaste (26,5) on lähes kolminkertainen kantaväestöön verrattuna, mutta työllistyminen vaihtelee merkittävästi eri kansalaisuusryhmissä. Virolaiset ovat työllistyneet suhteellisen hyvin, lähes yhtä hyvin kuin kantaväestö. Venäläisten työttömyysaste on noin 30 %. Työttömyysaste on sitä suurempi mitä kauempaa tullaan – joidenkin ryhmien työttömyysaste on lähes 100 % (Tilastokeskus 2009, TEM 2009).

Maahanmuuttajien järjestäytyminen ammattiliittoihin on Suomessa toistaiseksi huomattavasti alhaisempi kuin valtaväestöllä. Maahanmuuttajien järjestäytymistä Ruotsissa tutkinut Knocken (2000) mukaan maahanmuuttajien järjestäytymisaste on keskimäärin suunnilleen samanlainen kuin kantaruotsalaisilla, toisaalta eri ammatti- ja kansallisuusryhmien välillä on suuria eroja. Vuonna 2010 SAK:n jäsenistä noin 17 000 oli maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, joka on

noin 1,7 % kokonaismäärästä. STTK:ssa vastaava luku on noin 5 000. Akavassa maahanmuuttajajäseniä arvioidaan olevan 4 000 -5 000.

Tämä tutkimus on osa laajempaa EU-rahoitteista projektia Baltic Sea Labour Network (BSLN), jonka tarkoitus on ehkäistä työvoiman polkumyyntiä, edistää maahanmuuttajien järjestäytymistä ja liikkuvien työntekijöiden edunvalvontaa, kouluttaa ja tiedottaa työvoiman liikkuvuuteen liittyvistä haasteista ja vaikuttaa siihen, että ulkomaalaista työvoima ei käytettäisi hyväksi. Projektissa ovat mukana kaikki kolme suomalaista ammattiliittojen keskusjärjestöä SAK, STTK ja Akava. Hankkeen tavoitteena on vahvistaa Itämeren alueen uusien EU-maiden ay-liikkeitä ja kehittää sosiaalista vuoropuhelua niin kansallisesti kuin yli maarajojen. Mukana hankkeessa on Itämeren ay-liikkeen lisäksi työnantajajärjestöjä ja hallitusten ja parlamenttien edustajia.

Tässä artikkelissa tarkastellaan viron- ja venäjänkielisten maahanmuuttajien kokemuksia työelämässä ja ammattiliiton jäsenenä. Tutkimuksessa selvitettiin millaista on maahanmuuttajien yleinen tietoisuus ay-liikkeen periaatteista ja oman ammattiliitonsa käytännön toiminnoista, mitkä ovat maahanmuuttajien järjestäytymisen motiivit ammattiliittoihin, millaiset ovat maahanmuuttajien asenteet ay-liikettä kohtaan sekä mitkä ovat maahanmuuttajien käsitykset omista vaikutusmahdollisuuksistaan ja sosiaalisesta osallisuudesta työyhteisössä ja suomalaisessa yhteiskunnassa yleisesti. Tässä tutkimuksessa käytetyn laadullisen haastattelumenetelmän teoreettis-metodologisenä viitekehyksenä on sosiaalinen konstruktionismi, jonka mukaan yhteiskunnallisia ilmiöitä voidaan ymmärtää ja selittää sen perusteella, millaisia sisältöjä niille annetaan ja millaisten merkitysten yhteydessä niistä puhutaan (Potter & Wetherell 1987). Haastattelujen analyysi perustuu tutkittavien tapaan määritellä ja konstruoida asemansa suomalaisessa työyhteisössä ja ay-liikkeessä sekä ymmärtää näitä merkityksiä, joita maahanmuuttajat antavat ay-liikkeen toiminnalle ja maahanmuuttaja-käsitteelle.

Tutkimusta varten haastateltiin 60 maahanmuuttajaa, joista kaikki ovat asuneet ja työskennelleet pääkaupunkiseudulla vähintään kolme vuotta ja ovat järjestäytyneet ammattiliittoon. Haastatellut edustivat Suomen ammattiliittojen keskusjärjestöjen SAK:n, STTK:n ja Akavan kannalta sellaisia ammattiryhmiä, jossa on suhteellisesti paljon maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, kuten rakennus-, kuljetus- ja palvelualan työntekijöitä, toimihenkilöitä sekä lääkäreitä ja opettajia. Haastateltavien nimet ja yhteystiedot löytyivät ammattiliittojen yhteyshenkilöiden kautta. Muutamalla liitolla oli maahanmuuttajajäsenillä omat sähköpostilistansa. Enemmistö maahanmuuttajista, joihin otimme yhteyttä, suostuivat haastatteluun.

Suurimman osan haastatteluista tein itse - joko viron tai venäjän kielellä - ja loput haastatteluista suorittivat tutkimusavustajat Katja Vänskä ja Veera Manka joko suomeksi tai englanniksi. Lisäksi tehtiin joitakin sähköpostihaastatteluja. Kaikki haastattelut tehtiin vuonna 2010. Menetelmänä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua, joka jättää tilaa avoimille kysymyksille, keskustelulle ja mahdollisille uusille tulkinnoille. Kaikki haastattelut toteutettiin luottamuksellisesti ja vastaukset analysoitiin nimettömästi. Tulokset eivät luonnollisestikaan pyri tilastolliseen edustavuuteen vaan tutkimuksen tavoitteena on saada syvällisempää ja uutta, ei etukäteen määriteltyä tietoa maahanmuuttajien kokemuksista työelämässä ja ay-liikkeessä sekä ymmärtää ja tulkita maahanmuuttajien omia käsityksiä, motiiveja ja asenteita liittyen järjestäytymiseen ja osallisuuteen työyhteisössä.

Seuraavaksi kuvataan haastattelututkimuksen tuloksia viiden teemakokonaisuuden mukaan: (1) maahanmuuttajien liittyminen ammattiliittoon ja kokemukset ammattiliiton jäsenyydestä, (2) käsitykset maahanmuuttajien edunvalvonnasta – universaalinen ”kaikille samat palvelut” vai ”maahanmuuttajille erityispalvelut”, (3) käsitykset ay-liikkeen tehtävästä ja imagosta, (4)

maahanmuuttajien kokemukset työelämässä, käsitykset omista vaikutusmahdollisuuksistaan ja sosiaalisesta osallisuudestaan ja (5) maahanmuuttaja-käsitteen merkitys. Haastatteluista on poimittu kertomuksia ja väittämiä, joiden avulla voidaan saada kokonaiskuva haastateltavien positioista. Haastateltavien nimet ovat muutettu.

## **Ammattiliittoon liittymisen motiivit ja kokemukset jäsenyydestä**

Maahanmuuttajien liittyminen ammattiliiton tapahtui yleisesti työkaverin tai tutun suosituksesta ja se liittyi pelkoon jäädä työttömäksi tai huoleen siitä, että työelämässä saattaa tulla ongelmia ja vastoinkäymisiä. Poikkeuksena olivat Rakennusliiton ulkomaalaisosaston jäsenet, joita oli rekrytoitu ulkomaalaisten ammattiosaston aktiivien toimesta. Muuten maahanmuuttajien järjestäytymismotiivit olivat yleensä aika pragmaattisia ja jäsenmaksun suuruutta pohdittiin mahdollisena esteenä. Tyypillistä oli, ettei ammattiliitosta ollut aikaisempaa kokemusta ja suhtautuminen entisen kotimaan ay-liikkeeseen skeptistä. Liittymistä hankaloitti se, että tiedonsaanti koettiin vaikeaksi puutteellisen suomen kielen taidon takia. Venäjänkieliset maahanmuuttajat turvautuivat usein toisten venäjänkielisten työkavereiden apuun.

*”Liityin vasta kun työpaikalla alettiin puhua yt-neuvotteluista. Kyselin venäläiseltä työkaveriltani, halusin johonkin, jonka jäsenmaksu ei olisi liian suuri. Jossain oli noin 70 euroa vuodessa eikä mitään etuja, vain perustakuut, mikä ei ollut tarpeeksi. Valitsin sitten toimihenkilöunionin - suuri osa keskitason henkilöstöstä kuuluu tähän liittoon. Työkaveri myös sanoi, että jos tulee jotain ongelmia, esimerkiksi ei makseta iltatöistä, sitten liitto auttaa ja kannattaa liittyä.*

*.. Liittyminen oli hankalaa, tietoa löytyi lähinnä suomeksi, luottamusmies puhui pelkästään suomea, tiedonsaanti vaikea, työkaverit kuuluivat moniin eri liittoihin. Yksi venäläinen tyttö meiltä sanoi, ettei saa kysyä pomolta, koska ammattiliitto toimii ikään kuin pomoa vastaan. En ole kiinnostunut politiikasta... en kuulu mihinkään järjestöön. Kolme lasta ja työ, se olisi mahdotonta.*

...

*En kuulunut Venäjällä liittoon, kukaan ei oikeasti seiso sinun takanasi siellä eikä puolusta.*

”Tatjana”, 32 v, matkailuyrityksen virkailija, TU

Toisen kokemusmallin mukaan maahanmuuttajat kokivat liittymisen helpoksi ja tekivät sen yleensä internetin välityksellä, ikään kuin varmuuden vuoksi, esimerkiksi suomalaisen poikaystävän suosituksesta argumenttina, että lähes kaikki suomalaiset kuuluvat ammattiliittoon ja se on tapana. Mitään syvällisempiä arvolatauksia eikä konkreettisiakaan pragmaattisia motiiveja, kuten pelko työttömyydestä, siihen ei liittynyt. Informaatiota ammattiliiton toiminnasta kyllä saatiin, mutta ”paksun kirjan” muodossa, mitä ei jaksettu lukea. Toivomuksena oli saada tietoa tiivistettynä vaikka suomen kielellä.

*”Liittyminen tapahtui internetissä, se oli helppoa. Suomalainen poikakaverini suositteli liittymistä. Kaikki info oli suomeksi, hakemuslomake myös englanniksi. Liitosta kysyttiin, kummalla kielellä halut informaatiota, suomeksi vai ruotsiksi. Valitsin suomen. He lähettivät paksun kirjan, joka oli suomeksi. Koskaan ei ole aikaa lukea niin paksuja kirjoja, olisi kiva saada joku informaatio vaikka suomeksi, mutta tiiviimmässä muodossa.*

”Ljudmila, 25 v, toimihenkilö, TU

Osalle maahanmuuttajista liittyminen ammattiliittoon oli ihan luonnollinen ja itsestään selvä valinta ja ratkaisu, koska entisessä kotimaassakin kuuluttiin liittoon. Epäviralliset ja epämuodolliset kanavat olivat tässäkin tärkeitä tiedon hankinnassa. Yhdessä haastattelussa mainittiin myös SAK:n infopiste Tallinnassa, joka toimi vuosina 2002-2008.

*”Liityin, koska minusta se oli ihan luonnollista, että pitää kuulua liittoon. Virossakin kuuluin Viron Palvelualojen ammattiliittoon. Jos tulee vaikka huonoja aikoja, on joku taho, joka on tukena. Kuten Virossakin.*

*PAM:in toiminnasta sain tietoa virolaiselta työkaverilta ennen muuttoa, myös mieheltäni, joka on suomalainen. Kävin myös SAK:n Tallinnan infopisteessä, josta sain neuvoja ja yhteystietoja.*

”Kaire”, 35 v, myyjä, PAM

Ammattiliiton jäsenyydelle annettiin haastatteluissa erilaisia merkityksiä, joista yleisin oli suoja mahdollisten ongelmien tullessa eteen. Ammattiliiton käytännön toiminnasta ja rakenteesta vallitsi vähintään epämääräinen käsitys. Aika yleinen oli haastateltavien täydellinen epätietoisuus liiton toiminnan sisällöstä ja tavoitteista – suuri osa ei yksinkertaisesti tiennyt, mitä hänen liittonsa oikeasti tekee. Ei kukaan, paitsi haastatteluihin osallistuneet luottamushenkilöt (3 henkilöä) osallistunut kovin aktiivisesti liiton toimintaan – syiksi ilmoitettiin työ- ja perhekiireet sekä kiinnostuksen puute. Joissakin tapauksissa ammattiliiton toiminnassa nähtiin sosiaalisen vuorovaikutuksen ja harrastustoiminnan merkityksiä:

*”Jäsenyydestä on ollut... sosiaalista etua. Mitään ongelmaa ei ole ollut. Kun menen osastokokoukseen, tapaan ihmisiä, kuulen kaikkia lakijuttuja, kenellä mitään on ollut ja laitan muistiin. Ammattiosasto järjestää kaikenlaista toimintaa, matkoja, naisille hemmottelujuttuja jne. Joskus osallistun kun aikaa on niin vähän, kotona 3 pientä lasta.*

Kaire”, 35 v, myyjä, PAM

Yhtenä syynä, miksi liiton toiminta ei houkutellut, oli kielimuuri. Haastatteluissa toistui tulkintarepertuaari, jonka mukaan liiton järjestämiin seminaareihin ja luentoihin olisi kyllä haluttu osallistua, mutta pelättiin, että puutteellisen suomen kielen taidon takia niitä ei pystytä seuraamaan. Pelättiin myös mennä mukaan yksin ilman että tilaisuudessa olisi yhtä tuttua työkaveria, johon saattaisi turvautua.

*”Olisin mielelläni mukana liiton toiminnassa, mutta suomen kieli on ongelmana. Saan kahdenlaista tiedotuslehteä, mutta suomeksi. Ja kaikki e-mailit lähetetään suomeksi.*

..  
*Toimintaa on paljon, seminaareja ja sellaista. Rupesin miettimään, että jos minulla olisi joku, jota tuntisin yrityksestä, joka olisi osallistunut, olisin osallistunut myös. Pelkään niin kovasti puhumista suomen kielellä, pelkään, että joku kysyy multa jotain enkä mä osaa vastata. Osallistuisin kyllä mielelläni niihin seminaareihin, mutta pelkään, etten ymmärrä mitään.*

”Tatjana”, 32 v, matkailuyrityksen virkailija, TU

*Voisin osallistua liiton seminaareihin, sähköpostissa tulee paljon tietoa, mutta liitosta tulevat postit ovat aina suomeksi, minun täytyy pyytää muilta suomennosapua. Enkä halua mennä luennolle pariaksi tunniksi, jos en ymmärrä mitään.*

”Ljudmila, 25 v, toimihenkilö, TU

Poikkeuksen muodostivat haastatteluihin osallistuneet lääkärit ja opettajat. Eivät hekään kovin aktiivisesti osallistuneet liiton toimintaan, mutta se ei johtunut kielitaidon puutteesta – kaikki seurasivat liiton lehtiä ja osallistuivat tarpeelliseksi katsottuihin kursseihin ja seminaareihin. Liittoja kohtiin esitettiin myös kritiikkiä siitä, että heidän toimintansa on etäistä ja sisäänpäin lämpiävää eikä kokonaiskuvaa oikein ole:

*”Liittojen toiminnasta sen verran, että he tekevät sitä työtä vähän omissa oloissa, jää vähän hämäräksi, mitä he tekevät siellä. Voisi olla aktiivisempi, että jäsenistö tietäisi enemmän siitä työstä, eikä ainoa yhteys olisi silloin, jos tulee jotain ongelmia. Jäsenistölle olisi hyvä antaa laajempi kuva siitä, mitä liitto tekee”*

”Marina”, 41v, opettaja, OAJ

## **Edistäkö liitto maahanmuuttajatyöntekijöiden asioita – pitäisikö olla erityispalveluja ja ”omaa” edunvalvontaa**

Maahanmuuttajilta kysyttiin haastatteluissa pitäisikö heidän mielestään ammattiliitolla olla oma erikois-osastonsa maahanmuuttajajäsenille. Suuri osa tulkinnoista oli taipuvainen siihen, että erilaisia osastoja ei tarvita, se vaan lisää maahanmuuttajien eristäytymistä kantaväestöstä eikä suomen kielikään kehity. Kannatusta sai malli, jossa muuten ollaan kaikki yhdessä, mutta jotain alkuinfoa saisi maahanmuuttajille olla heidän omalla kielellä.

*”En oikeastaan tiedä, ovatko he (maahanmuuttajat) tietoisia onko mitään erikoista maahanmuuttajia varten, en tiedä itsekään, ehkä minun pitäisi lukea tarkemmin liiton verkkosivuja, siellä on jotain englanniksikin. Ei tarvita ehkä mitään erityistä, jotain pieniä asioita kuten tiedotus. Olisi ehkä hyvä, jos olisi joku maahanmuuttajavastaava, joka tietäisi maahanmuuttajien oikeuksista paremmin kuin muut. Ja luottamusmies voisi laittaa näihin s-postiviesteihin jotain englanniksikin, vaikka loppuun.*

*... en tiedä, tarvitaanko erillistä osastoa maahanmuuttajille... jos saisi omasta liitosta jotain, sitten maahanmuuttajien oma suuri osasto ei olisi tarpeellinen. Minusta kaikille pitäisi olla tasavertaiset oikeudet – miksi maahanmuuttajien täytyisi saada erityisiä etuja, ei.*

”Tatjana”, 32 v, matkailuyrityksen virkailija, TU

Vaikka oma osasto ei saanutkaan kannatusta, toivottiin kuitenkin jotain ”omaa toimintaa”, jossa voitaisiin puhua yhteisistä ongelmista ja paikalla olisi joku asiantuntija, joka neuvoisi tulkin avulla. Kritisoitiin myös sitä, että tiedotus on liian etäinen eikä saavuta aina kohderyhmää, toivottiin henkilökohtaisempaa lähestymistä

*”Ehkä voisi olla. Jos on eri kansa, eri kieli, eri kulttuuri, niille voisi olla joku oma toiminta, missä ne sitten puhuvat samoista ongelmista, mutta omalla kielellä, ja on joku, joka pystyy tulkkaamaan ja tarjoamaan apua. Mutta ovat samalla mukana yleisesti ja integroituvat samalla muiden kanssa. Ei erillistä osastoa, mutta jotain omakielistä toimintaa ja tilaisuuksia maahanmuuttajille. PAM:ssa onkin esim. venäläisille omia iltoja.*

*Maahanmuuttajien kanssa voisi olla enemmän yhteydessä, mutta toisaalta ei voi olla yhteydessä kenenkään kanssa, joka ei halua. Toivoisin kuitenkin ehkä jotain henkilökohtaisempaa. Nyt oli esimerkiksi virolaisille ilta. Siitä olis voinut tulla vaikka sähköpostilla joku viesti, että olet tervetullut, mutta luinkin vaan PAM:in lehdestä tästä asiasta.*

”Kaire”, 35 v, myyjä, PAM

*”Alussa voisi olla joku infotilaisuus ulkomaalaisille, vaikka liittojen yhteinen, sitten kerran puolesta vuodessa, että voisi kysyä konkreettisia kysymyksiä ja saada niihin suorat vastaukset. ... minusta ei pitäisi olla erillisiä osastoja ulkomaalaisille, etteivät he tunne itseään hyljeksityksi. Kaikille yhteinen toiminta on paras, mutta jotain tiivistä informaatiota voisi olla erikseen ulkomaalaisille”*

”Ljudmila , 25 v, toimihenkilö, TU

*”Liitot ovat todella aktiivisesti maahanmuuttajien puolesta puhuneet, heitä ei ole jätetty huomiotta. Ehkä vähän liikaakin paapotaan ja hyysätään, että tehdään nyt kaikki sinun kielellä ja .... jos minä ja muut muuttaa tänne, niin kyllä siinä pitää oppia kieli ja säännöt ja tapa, että ei saa olla vaan mun ehdoilla.*

*... esimerkiksi mulle tulee jatkuvasti vironkielisiä ja venäjänkielisiä brosyyrejä. Mutta eniten miten tieto leviää, niin työkavereiden kautta. Esimerkiksi varastossa meillä on paljon venäläisiä, niin kyllä se menee näin, että toinen sanoo, että liity. Kerrotaan työkaverille. Ehkä ulkomaalaisille voisi olla jotain aktiviteettejä, koska se on se, mitä kautta ihmisiä saa mukaan. Ei niitä papereita ja brosyyrejä postitse.*

”Kaire”, 35 v, myyjä, PAM

Yhden tulkintarepertuaarin mukaan maahanmuuttajat pitäisi nimenomaan saada mukaan yhteiseen toimintaan ja lopettaa ns. hyysääminen, muuten maahanmuuttajat eristyvät omiin porukoihin eivätkä opi koskaan puhumaan suomea. Pohdittiin myös rasismikortin käyttämistä eli sitä, että maahanmuuttajille ei uskalleta sanoa mitään suoraan, pelätään rasistin leimaa.

*... en kannatta maahanmuuttajien omia erillisiä osastoja. Kannatan enemmän sitä, että kaikki yhdessä. Maahanmuuttajilla on ongelma se, että ne kuuluu kaikki johonkin omaa porukkaan, ja niillä on vaikeaa oppia suomea, koska ne on siinä omissa piirissä, niillä ei ole tarvetta. Ja jos aletaan niille omia osastoja perustamaan, niin tulee varmaan syytöksiä, että me ollaankin eroteltu erikseen. Se on aivan väärä taktiikka. Työpaikallakin, siellä vientiosastolla, siellä on paljon venäläisiä, ja kumma kyllä, he luulee välillä, että heihin suhtaudutaan huonosti. Se on kuitenkin perusteetonta. Niin kuin sanoin, suomalaiset paapovat liikaa, yrittävät olla liian ymmärtäväisiä. Ei uskalleta ottaa mistään kiinni, kun heti pidetään rasistina.*

”Kaie”, 48 v, myyntisihteeri, PAM

*”Mun mielestä on hyvä, että on siinä samassa. Mä luulen, että aika moni on sitä mieltää, että olisi hyvää, että olisi omia. Ja mä ymmärrän sen, että, jos ihminen on vasta maahan muuttanut ja sillä on tarvetta vaikka saada jotain omakielistä, vaikka lainsäädännöstä tai tulkintoja tai palvelua, voi*

*olla sitä kautta helpompaa järjestää noille, jotka ovat kiinnostuneet. Ja niille, jotka tarvitsevat voi järjestää. Mutta mä en koe sitä tarpeelliseksi henkilökohtaisesti. Ja mun mielestä on parempi olla mukana siinä porukassa ja on noille suomalaisillekin helpompaa. Ja on ihmisen lähdeittävä mukaan ja opeteltava se kieli, jos on kerran muuttanut maahan. Ei voi odottaa, että sua palvellaan, eikä mitään kehitystä tapahdu. Me ollaan nähty noita perheitä, jotka odottaa ja odottaa ja sitten lopulta vaatii, että miten ja miksi ja miksi ei ja miksi mitään ei tapahdu. Että mun mielestäni, jos on muuttanut maahan, on otettava se vastuukin.*

Krisse, 48 v, opettaja, OAJ

Erilainen näkemys liiton maahanmuuttaja-toiminnasta ja erityispalveluista oli Rakennusliiton edustajalla, joka oli itse töissä liiton ulkomaalaisosastolla, jossa neuvotaan sekä maahanmuuttajajäseniä että Suomessa väliaikaisesti työskenteleviä ulkomaalaisia, joilla on eniten ongelmia työehtojensa polkemisen kanssa. Hän oli vilpittömästi ”oman” osastonsa kannalla:

*”... oma osasto on hyvä. Kun ulkomaalainen menee eri osastolle, hän vähän eksyy. Meillä on oma osasto, oma toimitsija. Meillä on esimerkiksi hallituksessa bulgarian kieli, eestin kieli, venäjän kieli, ei vain suomen kieli.*

*Me pyritään vastaamaan samalla kielellä, jolla kysytään. Suomen kieli on tietysti kokouskieli, sen kanssa on kyllä paljon ongelmia. Siitä voisi järjestää lisää kursseja. Myös työsopimukseen liittyviä asioita ei tunneta – siitä pitäisi järjestää koulutusta. Pitää tietää, että kun asuu Suomessa silloin kaikilla on sama palkka, niin suomalaisille kuin ulkomaalaisille. He eivät tiedä.*

*No Rakennusliitto tekee paljon - netissä on viron kieli ja venäjän kieli ja puolan kieli ja suomen kieli. Eli paljon infoa netissä. Rakennusliitossa on toimitsija, joka hoitaa venäjänkielen asioita. Paljon on tehty, mutta paljon vielä tehtävänä.”*

”Anna” 56 v, sihteeri, Rakennusliitto

## **Mitä ay-liike tekee – ”no ne taistelevat”**

Ay-liikkeen merkityksestä ja tehtävästä suomalaisessa yhteiskunnassa haastateltavien puheissa oli erilaisia tulkintarepertuaareja, joista yleisimmän tulkinnan mukaan ay-liike tiedottaa työntekijöiden oikeuksista ja auttaa ihmisiä, jotka ovat menettäneet työnsä tai ovat vaikeuksissa työnantajansa kanssa. Samalla ay-liikkeen todellista vaikutusvaltaa epäiltiin:

*Minusta tuntuu, he ovat todella aktiivisia, mutta he eivät oikeasti voi kauheasti vaikuttaa esimerkiksi palkkoihin yrityksessä tai muihin isoihin päätöksiin, koska kuitenkin ”yläkerran suuret pomot” päättävät. Muistan, kun yt-neuvottelut alkoivat viime syksynä, lopuksi tuli jokin tiedote liitosta, että he eivät löytäneet ratkaisua osapuolten välillä, eivät voineet tehdä parasta, mitä olisivat halunneet. Se oli jotenkin nätisti suomeksi, että he eivät päässeet täydelliseen ratkaisuun osapuolten välillä.*

*... ay-liikkeen tärkeimmät tehtävät - ehkä auttaa ihmisiä, jotka ovat menettäneet työnsä, löytämään uusi työ ja tekemään oikeita ratkaisuja. Myös oikeudet työssä, ihmiset jotka eivät tunne oikeuksiaan tai ihmiset, joiden johtajat eivät seuraa sääntöjä”*

”Tatjana”, 32 v, matkailuyrityksen virkailija, TU

Vain yksi haastatelluista listasi ay-liikkeen saavutukset ja tehtävät työlainsäädännön ja edunvalvonnan saralla:

*Ay puolustaa ja tukee työntekijöitä ja työttömiä. Saavutukset: työpäivän pituus, loman pituus, keskipalkat ammatiltaan ja tasoin, työehtosopimukset jne.  
Varma asia, että ay-liikettä tarvitaan. Kuka muu voisi puolustaa työntekijöitä? Ammattiliiton tehtävät ovat edunvalvonta, sosiaaliturva, työturva, koulutukset, työttömyyskassa ja muut.*

”Olga, 45 v, talouspäällikkö, TU

Kaupunginvaltuutettuna toimiva lääkäri moitti ay-liikettä haluttomuudesta nähdä työmarkkinoiden rakenteellisia ongelmia ja siitä, että työperusteiseen maahanmuuttoon suhtaudutaan liian lepsusti eikä huolehdita maan omista työttömistä:

*”Me olemme nyt Euroopassa ja enää ei ole sellaisia lintukotoja, joissa maahanmuuttajia ei olisi. Eri asia on se, tarvitseeko Suomeen houkutella lisää työntekijöitä vai pitäisikö muuttaa maan rakenteita niin, että työttömyyttä saisi pienentyä. Esimerkiksi viime viikolla tuli ilmi, että meillä on röntgenhoitajista pula ja Tartossa voisi olla hoitajia, joita voisi houkutella ja kouluttaa Suomeen töihin. Miksi ei kouluteta suomalaisia sairaanhoitajia röntgenhoitajiksi? Miksi pitäisi rekrytoida muualta? Tähän pitäisi minusta Tehyn varmaan ottaa kantaa”.*

”Andres” 52 v, lääkäri, Lääkäriinliitto

Moitteita tuli siitäkin, että jotkut liitot puolustavat protektionistisesti pelkästään oman liiton asemaa ja unohtavat isänmaan edut:

*”Ennen liittymistä kuulin, että oli lakko. Oli hyvä kuulla, että liitto toimii ja haluaa vaikuttaa. Joskus kuitenkin ajattelen, että mennään liian pitkälle. Ei saisi painostaa yrityksiä liikaa, koska se voi johtaa siihen, että kaikki työpaikat siirtyvät esimerkiksi Kiinaan.*

Ljudmila, 25 v, toimihenkilö, TU

Ay-liikettä kritisoitiin myös siitä, että ollaan poteroissa eikä nähdä että yhteiskunta on muuttunut. Koettiin että ay-liike ei ole oikeudenmukainen jättäessä työttömät, pätkätyöläiset ja naiset omaan onnensa varaan. Ay-liikkeen imagon kannalta arvelutti punainen väri ja liehuvat punaliput, jotka mielikuvatasolla muistuttivat Neuvostoliiton diktatuurista:

*”Onhan ay-liike saanut paljon aikaan, mutta ne fyysisen työn tekijöiden ja korkeasti koulutettujen alojen palkkaerot – joku tasapaino pitäisi löytää. Ja sitten tämä naisvaltaisten alojen palkkakuoppa! Pitäisi hoitaa aina ajankohtaisia ongelmia, kuten esimerkiksi työttömyys nyt – pitäisi muuttua yhteiskunnan mukana, ei sellaista jääräpäisyyttä, mikä on ollut oikein niissä vanhoissa ay-liikkeen pomoissa. Ja ne punaiset liput, se punainen väri, joka pelottaa, joka liitetään Leniniin ja Staliniin. Se ei ole suomalaista, ei sinivalkeista.”*

Lea, 63, opettaja, OAJ

## **Kokemuksia työelämästä – syrjintää ja eriarvoisuutta vai osallisuutta ja vaikuttamista**

Suomessa on paljon tutkittu maahanmuuttajien syrjintäkokemuksia. Vähemmän on tutkittu osallisuuden ja onnistumisen kokemuksia. Tämän tutkimuksen haastatteluissa maahanmuuttajat kertoivat niin positiivisista kuin negatiivisista kokemuksista. Negatiivisten kokemusten osalta tuli esille tiedon pimittämistä, porukasta ulossulkemista ja kiusaamista, kantelua sekä ammattitaidon vähättelyä. Yllättävän usein mainittiin, että perehdyttäminen oli jäänyt työpaikalla kokonaan pois:

*.. No, ennen äitiyslomaani, oli osastokokous joka toinen viikko, eikä minua koskaan kutsuttu. Kysyin siitä, ja he sanoivat, ettet kuitenkaan ymmärtäisi. Nyt sen hetkisen esimiehen tilalla on uusi esimies eikä kokouksia ole enää pidetty. Yksi asia minua todella kovasti vaivaa. Minulla on muutamia hyviä ystäviä, venäläisiä. Toinen on suomalaisvenäläinen, syntynyt Suomessa. Hän kertoi, että hän vaihtoi työpaikkaa, hän sai oikein hyvän paikan. Hän sanoi, että se alkoi sillä, että hän alkoi opetella esimerkiksi kuinka käytetään kopiokonetta ja kuinka päivät menevät, ja mitä pitää tehdä ja mitä minulta odotetaan ja on kehityskeskustelut jne., ja minulla ei ollut tätä kolmeen vuoteen kertaakaan, eikä kukaan kertonut kuinka kahvikonetta tai kopiokonetta käytetään en vielääkään tiedä miten skanneri toimii, joudun kysymään koko ajan. Ei ollut mitään perehdytystä. Mutta en usko, että tämä on siksi, että olen maahanmuuttaja, ehkä firmassa vaan ei toimita niin.*

*... en ymmärrä, miksi minun venäjän kielen taitoa ei hyödynnetä, mutta mun venäjänkieltäni ei tarvita muuhun kuin että ”voitko kääntää tämän: ei saa tupakoida laivalla tai että laita rattaat tuonne. Työkieli on englanti.”*

”Tatjana”, 32 v, matkailuyrityksen virkailija, TU

*”Työhistoriassani on yksi tapaus, josta olen edelleen vihainen. Sain palautetta, että en osaa edes antibioottia kirjoittaa, minusta ilmeisesti kanneltiin. Tulin sieltä työpaikasta pois. Minulla oli Suomen parhaat työnohjaajat, jotka auttoivat tilanteen yli. Mutta siitä jäi sellainen tunne, että mua vahditaan, nimenomaan työyhteisö vahtii. Potilaiden kanssa olen aina tullut toimeen, mutta osastonhoitajat ja ylilääkäri sen sijaan voivat olla rasisteja. Joskus on jopa kysytty, mitä mä täällä teen”.*

”Toomas”, 58, osastonlääkäri, Lääkärintiliitto

Seuraavassa tulkintarepertuaarissa tuli taas kerran esille suomen kielen puutteellinen taito, joka esti osallistumisen tilaisuuksiin, jossa puhuttiin suomea. Esille tuli myös passiivinen suhtautuminen vaikutusmahdollisuuksiin tyyliin vastataan kuin kysytään:

*”voisin ehkä vaikuttaakin asioihin, mutta en osallistu mihinkään. Kieli on ongelma, pelkään puhua ihmisille, pelkään tekeväni virheitä. Ja eihän minulta ole kysytty mun mielipidettä.*

”Aleksi”, 48 v, työnjohtaja, TU

Joissakin tapauksissa syrjintää koettiin toisten maahanmuuttajaryhmien taholta tai omaa kansalaisuutta edustava esimies kiusasi ja syrji. Ongelmana koettiin, että jos työpaikalla on paljon tietyn kansallisuusryhmä edustajia, sitten he puhuvat omalla kielellä eikä niihin saa yhteyttä.

*.. muuten tunnen olevani tasavertainen. Minusta on hyvä, ettei tiimissä ole muita venäläisiä, vaan joudun puhumaan suomea. Suomalaisten taholta en koe syrjintää lainkaan. Yrityksen taholta myöskään, yritys on kansainvälinen ja kaikki materiaalit ovat englanniksi. Mutta kiinalaiset työntekijät puhuvat keskenään vain kiinaa enkä ymmärrä mitä he puhuvat.”*

”Ljudmila , 25 v, toimihenkilö, TU

Haastatteluissa mukana olleet kolme luottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettu kokivat olevansa oikeita vaikuttajia niin ammattiliiton kuin puoluetoinnin kuvioissa, samoin kaupunginvaltuutettuna toimiva lääkäri. Kaikki eivät kuitenkaan ymmärtäneet, mitä luottamustehtävä tarkoittaa, esimerkiksi eräs korkeasti koulutettu haastateltu totesi, että ”koko mun työ edellyttää luottamusta”. Vaikuttaminen yhteisiin asioihin niin työpaikkatasolla liiton kautta kuin politiikassa koettiin aidosti mielenkiintoiselta ja kyseenalaistaa maahanmuuttajien tarkastelun pelkästään uhrina ja valtaväestön toimenpiteiden kohteena:

*”Olen mä jotain hyvääkin aikaan saanut. Mun aikana perustettiin työpaikkatoimikunta. Liiton kautta voin vaikuttaa - olen luottamushenkilö. Ja sitten on se SDP:kin. Menin avomieheni kanssa sinne. Että olen nyt sitten poliitikko. Sekin tuntuu aika kiinnostavalta. Jos jotain maailman parantamista, niin kyllä se on kuitenkin sen liiton kautta. En ole ottanut maailmanparantamista elämäntehtäväkseni, mutta jos puhutaan ay-asioista, niin kyllä ne tulevat usein esiin vapaa-ajallakin tuttavapiirissä, että taasko me puhutaan siitä. Liitto on vahvasti mukana.*

”Kaie”, 48 v, myyntisihteeri, PAM

Haastatteluissa tuli esille myös oman identiteetin peilaamista suhteessa valtaväestöön – miten minuun suhtaudutaan, miten ”minun kuin maahanmuuttajan” annetaan johtaa kokouksia, vaikuttaa johtoryhmässä ja kehittää uusia työmenetelmiä. Identiteetti voidaan määritellä joko omasta näkökulmasta (subjektiivinen) tai siten toisten antamien määrittelyjen kautta (objektiivinen) (Liebkind, 1989, 1992; Tajfel & Turner, 1986; Hogg & Abrams, 1988 ). Oman sisäistetyn kulttuurin erilaiset piirteet ja sisältö muokkaavat ihmisen näkemystä itsestään, mutta ulkoiset, toisten käsitykset ”minusta” vaikuttavat identiteetin muotoutumiseen erityisesti silloin, kun identiteetin peruseikat ovat vähemmistönä vallitsevassa kulttuurissa.

Identiteettien määrittelyn vuorovaikutuksellisuus on saanut vaikutteita symbolisen interaktionismin teorioista. Symbolisen interaktionismin idea on yksilöiden ja sosiaalisen kontekstin vuorovaikutuksessa painottamatta jommankumman determinismia. Alun perin jo Meadin (1934) kehittämä sosiaalisen minäteorian paradigma korostaa, että yksilö ja yhteiskunta ovat ymmärrettävissä ainoastaan yhteydessä toisiinsa. Minäkäsitys ja identiteetti ovat sidoksissa siihen kontekstiin, jossa vuorovaikutus tapahtuu, siinä kontekstissa toisten henkilöiden heille antamiin rooleihin, ja sosiaaliselle todellisuudelle annettuihin merkityksiin.

Seuraavassa haastattelussa pohditaan, mitä valtaväestöön kuuluvat työkaverit mahtavat ajatella siitä, kun hän, ”maahanmuuttaja”, on johtavassa asemassa. Mielenkiintoista on haastateltavan tulkinta, että suomalaiset työkaverit eivät ole koskaan määritelleet häntä maahanmuuttajana:

*”Kyllä koen olevani täysin tasavertainen ja olen pystynyt vaikuttamaan kaikkiin asioihin, mihin olen halunnut. Olen vastuussa kaksikielisestä opetuksesta ja olen perustanut uuden järjestelmän. Ensimmäisenä vuonna, kun olin koulun johtoryhmässä, mä kauheasti analysoin, että miten*

*suomalaiset ottaa, kun joku ulkomaalainen on sanomassa, että nyt tehdään näin ja noin ja noin. Ja mulla on kauhean hyviä kavereita tuolta työporukasta ja entisiä työkavereita ja joskus otin puheeksi, miltä heistä tuntuu. Ja he taas ihmetteli kauheasti, että miten sä ajattelet näin, että ei kukaan susta ajattele tolla tavalla, että sä olet maahanmuuttaja.*

Krisse, 48 v, opettaja, OAJ

## **Mitä tarkoittaa olla maahanmuuttaja – näytön paikkaa vai kohteena olemista**

Maahanmuuttaja-käsitteen määrittely ja tulkinta oli täysin erilaista riippuen siitä, millaisia merkityksiä tälle sanalle annettiin. Osat vastustivat voimakkaasti kyseisen termin käyttöä heidän omalla kohdallaan ja pitivät sitä jopa loukkaavana. Joillakin oli argumenttina se, että maahanmuuttajat ovat tulleet kaukaa ja ovat ”erinäköisiä”, toiset olivat mielestään asuneet Suomessa jo sen verran kauan, että heistä olisi asiattonta käyttää ”maahanmuuttaja” – nimitystä. Käsitteeseen liittyi myös negatiivista arvolatausta ja halventavia konnotaatioita.

*”Maahanmuuttaja... vähän niin kuin sisään tulija, ulkopuolinen. Kyllä minut on täällä hyvin vastaan otettu, teen saman verran töitä kuin he, mutta ehkä jotkut muut kansat voivat tuntea itsensä enemmän ulkopuoliseksi, B-luokan kansalaiseksi... Jos on enemmän erinäköinen esimerkiksi...*

Kaire”, 35 v, myyjä, PAM

*”Olin maahanmuuttaja, jos tulisin Afrikasta. He ovat maahanmuuttajia, minä en. En kuulu maahanmuuttajiin. He ovat erinäköisiä.*

”Aleksi”, 48 v, työnjohtaja, TU

*”Maahanmuuttaja, se on henkilö toisesta kulttuurista. Henkilö, jolla on eri kieli. Henkilö, jolla on erilainen ajatus elämisestä. Tämä on mielestäni keskeistä. Että ihmisten, jotka tulevat tänne esimerkiksi etelästä, ja joilla on erilainen elämäntapa, tulisi ymmärtää, että he eivät voi enää elää niin kuin elivät aikaisemmin, vaan heidän pitää muuttaa ajattelutapaansa ja hyväksyä suomalaiset tavat ja oikeudet. Jos he elävät tavallaan, he voivat joutua vankilaan jne. Olisi hyvä tietää kulttuurista jotain, jo ennen kuin muuttaa uuteen maahan. Tiedän monia esimerkkejä ihmisistä, jotka ovat tulleet ja sanovat, en pidä tästä maasta, en pidä tästä elintavasta, haluan takaisin – ja on liian myöhäistä. Vastuu on aina ihmisellä itsellään. Jos ihmiset päättävät muuttaa toiseen maahan asuakseen siellä, heidän täytyy asennoitua elämään uudessa maassa eikä haikailla heti takaisin. Koti on siellä missä asut.*

”Ljudmila”, 25 v, toimihenkilö, TU

*”Olen ulkomaalainen, mutta minua ei ole kukaan kohdellut kuin maahanmuuttajaa. En tunne eroa”*

”Olga” 45 v, talouspäällikkö, TU

*”Maahanmuuttaja on sana mikä sana, kyllä siihen liittyy kaikkea negatiivista. Lisäksi maahanmuuttopolitiikka on väärä Suomessa. Koulutetut ihmiset tekevät hanttihommia tai elävät työttömyyskorvauksella. Lisäksi suomen kielen koulutus on järjestetty huonosti, tehottomasti. Minusta tuntuu, että vaihto-opiskelijat oppivat venäjän kielen vuodessa ja Suomessa taas ihmiset käyvät vuosikaudet kursseilla eikä ikinä opi kieltä.”*

”Marina”, 41v, opettaja, OAJ

Toisaalta taas kaupunginvaltuutettuna toimiva työssään menestyvä lääkäri, Suomen kansalainen, suhtautui viieleen analyttisesti käsitteeseen maahanmuuttaja ja totesi olevansa edelleen maahanmuuttaja, vaikka käsitteen liittyikin kaikkea negatiivista:

*”Koen olevani edelleen maahanmuuttaja, vaikka olen asunut Suomessa 20 vuotta, olen aina ollut työelämässä, minulla oli asuntolaina ja muut suomalaiset kuviot. Kunnallisvaltuustoon menin mukaan, koska politiikka ja historia kiinnostaa. Pitkään ajattelin, että maahanmuuttajana ei kannata lähteä pyrkimään luottamustehtävään. Mutta sitten päätin kokeilla ja sainkin tarvittavan äänimäärän. Maahanmuuttaja-käsitteeseen liittyy kuitenkin paljon negatiivisia ajatuksia. Esimerkiksi eräs kristillisdemokraattien edustaja valtuustossamme jopa sanoi vastustavansa kaikkia maahanmuuttajia.*

”Andres” 52 v, lääkäri, Lääkärinliitto

Maahanmuuttaja-käsitteeseen liittyvät negatiiviset konnotaatiot eivät välttämättä siis aiheuta identiteettivaikeuksia eivätkä välttämättä vaikeuttaa sopeutumista ja menestymistä työpaikalla ja yhteiskunnassa vain myös voimistumista ja vaikuttamishalua.

## **Pohdintaa**

Suomessa asuvien maahanmuuttajien tausta vaihtelee kansallisuuden, kansalaisuuden, syntymämaan, kielen, koulutuksen, työllisyyden ja maahantulon perusteen mukaan. Yhtenäisestä maahanmuuttajaväestöstä ei voida puhua edes ns. lähialueilta tulleiden osalta. Viime aikoina on paljon puhuttu työperusteisesta maahanmuutosta ja siitä, tarvitaanko lisää ulkomaista työvoimaa ja millä ehdoilla. Maahanmuuttajien tilannetta työmarkkinoilla kuvaa kuitenkin epävarmuus – enemmistö on epävakaassa asemassa työmarkkinoilla, jossa pätkätyöt, työttömyysjaksot ja opiskelu vaihtelevat. Maahanmuuttajien järjestäytymisaste ammattiliittoihin on matala verrattuna valtaväestöön. Pelkillä vieraskielisillä nettisivuilla ja brosyyreilla uusia jäseniä on vaikea saada, tiedon kysyntä ja tarjonta eivät kohta. Tarvitaan sitä, että ay-liike menee sinne, missä maahanmuuttajat ovat - työpaikoille, oppilaitoksiin, järjestöihin ja tapahtumiin.

Maahanmuuttajien järjestäytymisen motiivit ovat lähinnä pragmaattisia kuten mahdollisuus saada ansiosidonnaista työttömyysturvaa työttömäksi jäädessä. Ay-liikkeestä ja ammattiliittojen toiminnasta tiedetään erittäin vähän. Järjestäytyminen on tapahtunut yleensä kaverin tai sukulaisen suosituksen pohjalta eikä työpaikan luottamushenkilön kautta. Kokemukset entisen kotimaan ay-liikkeen toiminnasta pääsääntöisesti puuttuvat (nuorilla) tai ne ovat erittäin negatiivisia (vanhemmilla, neuvostoajalta). Maahanmuuttajat eivät tiedä miksi heidän pitäisi liittyä

ammattiliittoon, mitä hyötyä ja etuja siihen sisältyy. Ay-liikkeen laatimia esitteitä ja brosyyreja ei ehditä eikä jakseta lukea, erityisesti kun ne ovat ainoastaan suomen kielellä – toivotaan henkilökohtaisempaa lähestymistä, konkreettisia infotilaisuuksia tulkin kera. Ammattiliitot tai keskusjärjestöt voisivat yhdessä järjestää pari kertaa vuodessa infotilaisuuden uusille jäsenille, jossa tulkit ja juristi mukana. Toisaalta toivotaan omakielistä neuvontaa ja tiedotusta toisaalta kritisoidaan suomalaisten harrastama ”mamu-hyysämistä”, joka aiheuttaa opittua avuttomuutta.

Omia osastoja maahanmuuttajia varten ei yleisesti toivota, koska sen pelätään aiheuttavan eristäytymistä ja syrjäytymistä työyhteisöstä eikä suomen kieli kehity. Yhteistä toimintaa maahanmuuttajaryhmille saisi kuitenkin olla, jossa olisi mahdollisuus keskustella yhteisistä ongelmista ja saada tietoa ajankohtaisista asioista. Suomen kielen kurssitarjontaa kritisoidaan tehottomaksi ja laadultaan huonoksi. Samalla korostetaan maahanmuuttajien omaa vastuuta omasta elämästä ja opiskelusta.

Valtaväestön asenteetkaan eivät ole aina myönteisiä, on syrjintää ja varsinaista rasismia. Toisaalta maahanmuuttajia saatetaan kohdella juuri ensisijaisesti ”mamuna” ja/tai oman etnisen ryhmän edustajana eikä niinkään oman alansa ammattilaisena ja työkavereina, tavallisena ihmisenä. Paradoksaalisesti hyvää tarkoittava ”monikulttuurinen asennoituminen” saattaa ampua yli - sen sijaan, että katsottaisiin yhdistäviä tekijöitä, haetaan innokkaasti erottavia ja maahanmuuttajat eristetään ”omaan porukkaan” tuloksena eristäytyminen ja suomen kielen taitamattomuus kaikista kursseista huolimatta. Alkuvaiheen opastus ja erityispalvelut ovat varmaan perustettuina, mutta sen jälkeen maahanmuuttajan pitäisi tulla osaksi työyhteisöä. Yksi hyvä ajatus voisi olla kielitaitoisten maahanmuuttajataustaisten ”maahanmuuttoasiamiesten” tai ns. kiertävien luottamusmiesten kouluttaminen. ”Nämä henkilöt olisivat asuneet ja työskennelleet täällä jo kauan, tuntisivat työmarkkinakysymykset ja sosiaaliset verkostot, ja voisivat auttaa maahanmuuttajia, jotka eivät vielä ole integroituneet.

Maahanmuuttajat yleensä vastustavat pelkän ryhmäkuuluvuuden perusteella tehtyä luokittelua. Ammatillinen identiteetti on tärkeä, joten maahanmuuttajatkin halusivat tulla kohdelluiksi ammattitaitonsa ja henkilökohtaisten ominaisuuksiensa perusteella eivätkä pelkän etnisen ryhmäkuuluvuuden perusteella. Työelämän alkutaipaleella omakielisestä neuvonnasta, tukitoiminnasta ja koulutuksesta voisi olla kuitenkin paljon hyötyä, kun tämän tutkimuksen haastattelujen mukaan ”niitä liittojen paksuja kirjoja kukaan ei jaksa lukea”.

Kotoutuminen on kaksisuuntainen prosessi ja varmaan ei riitä, että kaikki toimenpiteet kohdistuvat ainoastaan maahanmuuttajiin. Niillä joilla on valtakunnassa valta, on myös vastuu. Poliittisen eliitin puhe, jossa poliittisella arvovallalla keskitytään pelkästään maahanmuuttajien aiheuttamiin ongelmiin - kuten esimerkiksi väkivaltarikollisuuteen, sosiaaliturvan väärinkäyttöön, prostituutioon ja harmaaseen talouteen - vaikuttaa kuitenkin kansalaisten mielipiteisiin ja arvoihin ja saattaa synnyttää vastakkainasettelua ja syntipukkien etsintää. Maahanmuuttaja-käsite on kärsinyt kovan inflaation eivätkä maahanmuuttajat useinkaan halua siihen samaistua. Toivotaan, että uudet maahanmuuttopoliittiset avaukset eivätkä tuota uusia jakolinjoja ”meidän” ja ”muiden” väliin.

Tämän haastattelututkimuksen tulokset osoittavat, että myös syrjivässä ja maahanmuuttajalle epäedullisessa ympäristössä voidaan jossain määrin käyttää erilaisia suojelukeinoja ja määritellä itseään eri tavalla kuin ulkopuolta annetut identiteettien edellyttävät. Maahanmuuttajien joukossa ei ole pelkästään ”vieraita työssä” eikä ulosuljettuja, ulkopuolisen diskurssin määrittelemän maahanmuuttaja-aseman ”uhreja”. Osa järjestäytyneistä maahanmuuttajista toimii vaativissa luottamustehtävissä, aktiivisesti puoluepolitiikassa ja työpaikallaan esimiesasemassa (joilla valtaväestöön kuuluvia ns. alaisia).

Maahanmuuttaja-käsitteellä on negatiivinen arvolutaus ja siihen liittyy kielteisiä merkityksiä. Muuttuuko termin merkitys pelkällä sanan vaihtamisella vai voiko siihen vaikuttaa muulla tavalla, myös maahanmuuttajien omalla toiminnalla (ns. onnistumistarinat). Maahanmuuttaja-käsitteeseen ja vähemmistöasemaan liittyvät negatiiviset (etniset) luokitukset ei välttämättä aiheuta syrjäytymistä eikä sopeutumisvaikeuksia työpaikalla vain myös voimistumista ja vaikuttamishalua niin työyhteisön tasolla kuin laajemminkin yhteiskunnassa. Näin voidaan luoda myönteisiä merkityksiä ja sisältöä myös valtakulttuurin antamalle kategorisoinnille ja vähentää etnistä eriarvoisuutta.

### **Kirjallisuus ja lähteet**

Alho, Rolle (2008) Maahanmuuttajat suomalaisessa ay-liikkeessä -tapaus PAM. Teoksessa: Helander, M. (toim.) *Going Global. Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa*. Helsinki: Minerva. 207-221.

Alho, Rolle (2010) Maahanmuuttajien kokemukset ja ammattiliittojen näkemykset työehtojen polkemisestä Suomessa. Teoksessa Wrede, S. & C. Nordberg. (toim.): *Vieraita työssä - työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Palmenia. Helsinki University Press. 93-122

Brown, L. (1998) Ethnic Stigma as a Contextual Experience: A Possible Selves Perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 14 (2). 163-172.

Crocker, J. & B. Major (1989) Social Stigma and Self-esteem: The Self-protective Properties of Stigma. *Psychological Review*, Vol. 96 (4). 608-630.

Crocker, J. (1999) Social stigma and self-esteem: Situational construction of self-worth. *Journal of Experimental Social Psychology* 35, 89-107.

Goffman, E. (1986) *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. Simon & Schuster, New York.

Hall, Stuart (1999) *Identiteetti*. Tampere: Vastapaino.

Hogg, M.A. & D.Abrams (1988) *Social identification: A social psychology of intergroup relations and group processes*. New York: Routledge.

Knocke, W. (2000) Sweden: Insiders outside the Trade-Union Mainstream. Teoksessa: Pennix R. & J. Roosblad (toim.) *Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe, 1960-1993*. New York: Berghahn Books. 157-182.

Liebkind, K. (1989) Conceptual Approaches to Ethnic identity. In K. Liebkind, K. (ed.) *New Identities in Europe. Immigrant Ancestry and the Ethnic Identity of Youth*. Aldershot, Gower.

Liebkind, K. (1992) Ethnic Identity – Challenging the Boundaries of Social Psychology. In G.M. Breakwell, (ed.) *The Social Psychology of Identity and the Self Concept* (147-185). Academic Press (Surrey University Press, London).

Mead, G.H. (1934) *Mind, Self and Society*. University of Chicago Press, Chicago.

Potter, Jonathan & Wetherell, Margaret (1994) *Analyzing discourse*. Teoksessa Alan Bryman & Robert Burgess (toim.) *Analyzing qualitative data*. Lontoo: Routledge, 47–66.

Ristikari, Tiina (2010) *Asenteet ja arki – suomalaisen ay-liikkeen suhtautuminen maahanmuuttoon*. Teoksessa: Huttunen, H.-P. & S. Äärilä (toim.) *Avoin Suomi – kuka vastaa? Työperusteisesta maahanmuutosta*. Helsinki: Edita. 126-152.

Silfver, O. (2010) *Vääränlaiset huippuosajat?* Teoksessa Wrede, S. & C. Nordberg. (toim.): *Vieraita työssä - työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Palmenia. Helsinki University Press.

Tajfel, H. and J.C. Turner (1986) *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior*. In J. P. Tangney and K. W. Ficher (eds.), *Psychology of Intergroup Relations*, 2nd edition. Nelson-Hall, Chicago. 7-24.

TEM:n työllisyystilastot 2009

Tilastokeskus, työllisyystilastot 2009

Wrede, S. (2010) *Suomalainen työelämä, globalisaatio ja vieraat työssä*. Teoksessa

Wrede, S. & C. Nordberg. (toim.): *Vieraita työssä - työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Palmenia. Helsinki University Press.

Wrede, S. & C. Nordberg. (toim.): *Vieraita työssä - työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Palmenia. Helsinki University Press.

Wrench, J. (2004) *Trade Union Responses to Immigrant and Ethnic Inequality in Denmark and UK: The Context of Consensus and Conflict*. In: *European Journal of Industrial Relations*, vol. 10, nr 1.