

**Aki Ojakangas**

**Metallityöväen Murikka-opisto**

### **Työpaikan monikulttuurisuus - haaste ay-liikkeelle**

Suomalainen työelämä on vauhdikkaasti muuttumassa etnisesti monipuolisemmaksi. Työvoimaa arvioidaan tarvittavan yhä enemmän maamme rajojen ulkopuolelta korvaamaan työvoimapoistumaa ja uudistamaan osaamista. Kehitys on uutta Suomessa, missä monikulttuuriset työmarkkinat ovat vasta oraallaan. Kokemus aiempaa monimuotoisemmasta johtamisesta ja työtoveruudesta työpaikoilla on varsin ohut. Alueelliset erot maahanmuuttajataustaisten työllistymisessä ja ulkomaisen vuokratyövoiman käytössä ovat suuret. Useammassa ulkomaisen työvoiman käyttöä selvittäneessä projektityössä (mm. Toivo 2007; Tervonen 2007) on käynyt ilmi, ettei ulkomaalaisten osuutta suomalaisilla työmarkkinoilla tiedä kukaan..

Yhteistyötä edistetään työpaikoilla

Monet maahanmuuttajien ja kantaväestön yhteistyötä edistäneet työelämän projektit kertovat sekä onnistuneesta yhteistyöstä työpaikoilla että ongelmista. Työtoveruus vahvistuu kunhan kulttuurinen ymmärrys, kielitaito ja ammatillinen osaaminen yhdistyvät työelämän pelisääntöjen noudattamiseen. Suomessa on mm. lainsäädännöllä (yhdenvertaisuuslaki) tuettu työelämän turvallista monimuotoistumista. Maan hallituksen hyväksymän maahanmuuttopoliittisen ohjelman yhtenä tavoitteena on aktiivisesti edistää työperäistä maahanmuuttoa. Ohjelman avulla halutaan kehittää yhteiskuntaa moniarvoiseksi, monikulttuuriseksi ja syrjimättömäksi.

Työmarkkinaosapuolet ovat monin tavoin edistäneet monikulttuurisuuden normaalistumista suomalaisin pelisäännöin. Monet yritykset haluavat maahan ulkomaalaistaustaista työvoimaa täydentämään osaamistaan ja pysyvästi paikkaamaan työvoimapulaa. " Emme hae mitään projektityöntekijöitä, vaan uusia ammattitaitoisia työntekijöitä jotka kotiutuvat perheineen tänne" kertoo eräs konsernijohtaja. Monet suomalaisyritykset palkkaavat työvoimaa suoraan työsuhteeseen, johon ei enää työlupamenettelyn poistuttua ole mitään estettä.

Toisenlainenkin kuva ulkomaalaistyöhön on: siinä näkyy töiden ketjuttaminen ja siirto vuokratyörytysten pysyvään hallintaan. Tämä malli ei ay-arvioiden mukaan perustu enää työvoimapulaan, vaan työn halvalla teettämiseen. Tässä toimintamallissa työyhteisön kehittäminen

on merkittävästi hankalampaa kuin edellisessä mallissa. Ehkä sitä ei edes katsota tarpeelliseksiakaan lyhyen ajan voittomarkkinoilla.

Uusimpien työelämän monikulttuurisuutta koskevien tutkimusten ( mm. Juuti 2005; Vartia ym. 2007) mukaan maahanmuuttajien osallistuminen suomalaiseen työelämään tarvitsee vielä tukea työelämän osapuolilta, työelämän viranomaisilta ja koulutusorganisaatioilta. Tutkimusten mukaan esimiehiltä aina konsernijohtoa myöten vaaditaan ”kulttuurista lukutaitoa” heidän johtaessaan monesta maasta peräisin olevia työntekijöitään.

Työpaikan pelisäännöt eivät automaattisesti ole tuttuja tulijoille. Mikäli työpaikan suhteet ovat kunnossa, pelisääntöjen opettaminen uusille työntekijöille sujuu. Samalla vahvistuu yhteistyö ja toimijoiden kyky erilaisten taustakulttuurien sovittamiseen kasvaa. Hanketoiminnan kautta on saavutettu tietoa siitä, miten kielitaito-ongelmat, jotka usein mainitaan yhteistyön suurimmiksi esteiksi, ylitetään. Kielitaidon kehittäminen sekä työhön perehdyttäminen nykyisissä ohuissa ja matalissa työorganisaatioissa ovat haastavia kehittämisalueita. Silti työpaikoilla tulee huolehtia, että maahanmuuttajat oppivat hallitsemaan oman työalansa ja oman työnsä keskeisen sanaston.

Tarpeellinen mutta riskialtis työvoiman vuokraus

Nykyhetken monikulttuuriset ongelmakohdat työelämässä näyttävät liittyvän enemmän ulkomaisen vuokratyövoiman käyttöön kuin maassamme pysyvästi asuvien ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden asemaan työmarkkinoilla. Työmarkkinoillamme toimii turhan avoimesti ja laajasti sellaisia sekä suomalaisia että ulkomaalaisia työvoiman vuokrausyrityksiä, jotka vääristävät kilpailua rikkomalla palkka- ja verosäännöksiä. Palkansaajien työhön liittyvän tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden varmistaminen on vaikeaa ay-liikkeelle silloin, jos toinen osapuoli räikeästi rikkoo pelisääntöjä ja livahtaa ongelmien kasvettua maasta pois tavoittamattomiin.

Erään selvityksen mukaan suuremmat ja vaikeammin selvitettävät vuokrausongelmat löytyvät pk-yrityksistä. Ulkomaalainen vuokrafirma voi olla ilman yhteystietoja, vaikka lakimme sellaisia edellyttääkin.(Laki lähetetyistä työntekijöistä 1999/1146.) Tällaisen sokkofirman palveluksessa olevat työntekijät pakoilevat viranomaisia ja ay-liikettä. Usein palkkausehdoista eikä lähtömaiden yrityksistä ei ole tietoja. Kokemukset metalliteollisuudesta osoittavat, että tällaisia firmoja toimii EU:n yhteismarkkinoiden sisällä pilkaten EU:n sosiaalisen Euroopan tavoitetta ja vaarantaen laillisesti kilpaillun markkinan. Samalla ne mustaavat koko työvoiman vuokrauksen toimialan mainetta.

Työyhteisöissä menee kohtuullisesti

Aiemmin mainittujen tutkimusten ja alakohtaisten selvitysten mukaan kantaväestön ja maahanmuuttajatyöntekijöiden, uusien suomalaisten, suhteet työyhteisöissä ovat kohtuullisella tasolla. Muun muassa Keski-Suomessa metalliteollisuudessa tehdyn selvityksen mukaan yritysten pääluottamusmiesten kokemukset ulkomaisista työntekijöistä olivat pääsääntöisesti hyviä. Suurin osa vastanneista kehui heitä ahkeriksi ja tunnollisiksi. Muutama pääluottamusmies piti hyvänä asiana sitä, että työpaikalle oli tullut lisää väriä eri kulttuureiden myötä. Yleisimmäksi yhteistyön ongelmaksi mainittiin puutteellisen kielitaidon johdosta ilmenneet kommunikointivaikeudet. Yli puolet tässä tutkittujen yritysten ulkomaalaistyövoimasta on myös järjestäytynyt ammattiliittoon.

Yksittäisten työyhteisöjen ongelmat liittyvät tottumattomuuteen monikulttuurisesta toiminnasta. Tieto ja kokemus ovat parhaita keinoja karkottaa näitä ulkomaalaispelkoja, joista aiheutuvia asenteita on havaittu myös joidenkin pääluottamusmiesten keskuudessa.

Yksin vai yhdessä?

Viime vuosina erityisesti epäterveen työmarkkinakilpailun alueet ovat liiaksi jääneet ay-liikkeen huolenpidon varaan. Työpaikoilla tuottavuusvaatimusten nousu, vuokratyön lisääntyminen ja pula ammattityövoimasta ovat jo yksistään vaikeita ongelmia. Työyhteisöjen kehittäminen koituu hankalaksi, kun pääluottamusmiesten työlistalla on jatkuvasti huoli edes minimityöehtojen toteutumisesta työpaikkansa muualta tuleville työntekijöille. Siksi työelämäyhteistyössä tarvitaan viranomaisten panosta sekä yhteistyötä yritysten ja ay-liikkeen välillä ennen kaikkia työpaikkatasolla.

Kirjallisuutta:

Juuti, P. (2005) Monikulttuurisuus voimavarana työyhteisössä. ETMO-hankkeen tutkimusraportti. Kiljavan Opisto ja JTO- tutkimuksia.

Metallityöväen liitto ry (2003). Muukalaisia vai meikäläisiä, Metalliliiton maahanmuuttajapoliittinen asiakirja.

Terimaa, I. (2007) Ulkomaalainen työvoima metallialan työpaikoilla Keski-Suomessa. Projektityö kv-yhteistyön koulutusohjelma. Murikka-opisto.

Toivo, J. (2007) Työperäinen maahanmuutto Lounais-Pirkanmaalla. Projektityö kv-yhteistyön koulutusohjelmassa. Murikka-opisto.

Vartia M., Bergbom B., Giorgiani T., Rintala-Rasmus A., Riala R. & Salminen S. (2007). Monikulttuurisuus työn arjessa. Työterveyslaitos, Helsinki.