

ULKOMAALAINEN TYÖVOIMA HAASTEENA AY-LIIKKEELLE

KUHANEN TOMI
Tampereen yliopisto
Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos
Sosiaalipolitiikan pro gradu –tutkielma
Toukokuu 2008

TIIVISTELMÄ

TAMPEREEN YLIOPISTO

Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos

TOMI KUHANEN: Ulkomaalainen työvoima haasteena ay-liikkeelle

Pro gradu –tutkielma, 82 s. (1 liitesivu)

Ohjaaja: Jouko Nätti

Sosiaalipolitiikka

Toukokuu 2008

Tutkimuksen tavoitteena on kuvata, millaisia haasteita ulkomaalaisen työvoiman lisääntyminen asettaa suomalaiselle ammattiyhdistysliikkeelle sekä miten ay-liike on vastannut työelämän murrokseen ja sen osana ulkomaalaisen työvoiman lisääntymiseen. Tarkoituksena on kartoittaa kolmessa SAK:laisessa ammattiliitossa toimivien ihmisten (ammattiosastojen aktiivit, luottamusmiehet, johtotaso) näkemyksiä ulkomaalaisen työvoiman problematiikasta ja siitä, mitä konkreettisia keinoja ammattiyhdistysliike on ottanut tai mitä sen pitäisi ottaa käyttöön maahanmuuttajien ja ulkomaalaisten tilapäistyöntekijöiden edunvalvonnan kehittämiseksi, järjestäytymisasteen nostamiseksi ja vaikutusvallan lisäämiseksi. Tutkimuksen aineisto on kerätty teemahaastatteluilla. Analyysi on tehty aineistolähtöisesti.

Kaikissa kolmessa ammattiliitossa on koettu, että ulkomaalaisille maksetaan usein pienempiä palkkoja kuin suomalaisille, eikä työsuhteen ehdoista muutenkaan pidetä kiinni. Keikkatyöläisten kohdalla ongelmat ovat kärjistyneempiä. Ammattiliitoissa on alettu reagoida ulkomaalaisen työvoiman lisääntymiseen ja työmarkkinoiden monikansallistumiseen. Haasteita on lähdetty kohtaamaan eri ammattiliitoissa erilaisilla tavoilla, koska myös liittojen lähtökohdat ovat erilaisia. Palvelualoilla tehdään työtä maahanmuuttajien kanssa, kun tutkituissa teollisuusliitoissa haasteena on vastata ulkomaalaisen tilapäistyövoiman maahantuontiin. Haastatteluissa nousi esille näkemys ay-liikkeen neuvottomuudesta ja keinojen riittämättömyydestä. Pisimmällä kokonaisvaltaisen strategian rakentamisessa näyttää tämän tutkimuksen perusteella olevan Rakennusliitto, jossa perinteisen neuvottelujärjestelmän ja sopimisen rinnalle on tuotu uusia elementtejä, jotka ovat tyypillisiä eteläeurooppalaiselle ay-aktivismille ja uusien liikkeiden toimintatavoille. Parempaan menestyksen saavuttamiseksi ulkomaalaisten työntekijöiden organisoimiseksi ammattiliittoihin näyttäisi olevan tarpeellista saada edes muutamia ulkomaalaisia liittymään liittoihin ja tekemään työtä oman vertaisryhmänsä parissa.

Suhtautuminen ulkomaalaisille työntekijöille suunnattuihin erillispalveluihin, erillistoimintaan ja omaehtoiseen järjestäytymiseen jakoi haastateltavien mielipiteitä. Ainoastaan Rakennusliitossa on lähdetty rakentamaan ulkomaalaisten työntekijöiden vertaisverkostoa oman ammattiosaston kautta.

Asiasanat: ay-liike, prekarisaatio, maahanmuuttajat, ulkomaalainen työvoima

Sisällysluettelo

Sisällysluettelo	1
1. Johdanto	2
2. Ulkomaalainen työvoima haasteena ay-liikkeelle	4
2.1 Polarisoituvat työmarkkinat	4
2.2 Ulkomaalainen työvoima	5
2.3 Ay-liikkeen dilemma: miten suhtautua ulkomaalaisen työvoimaan?	7
3. Tutkimusmenetelmät ja aineisto	11
3.1 Ammattiliittojen ja haastateltavien esittely	11
3.2 Teemahaastattelu aineiston hankintamenetelmänä	17
3.3 Aineiston keruu	18
3.4 Aineiston käsittely ja analyysi	19
3.5 Aineiston luotettavuudesta ja yleistettävyydestä	20
4. Ay-liike kohtaa ulkomaalaisen työvoiman ongelmat	22
4.1 Maahanmuuttajat työntekijöinä palvelualoilla	22
4.2 Keikkatyöläisten asema rakennus- ja metalliteollisuudessa	26
4.3 Ay-liikkeen keinot keikkatyöläisten edunvalvonnassa	32
5. Ulkomaalaisten työntekijöiden järjestäytyminen	40
5.1 Kielimuuri ja kulttuurierot	46
5.2 Ulkomaalaiset työntekijät jäsenhankkijoina	51
5.3 Ay-toiminnan rajanvetoa	54
6. Ammattiliittojen ulkomaalaiset jäsenet	58
6.1 Tasa-arvoinen vs. erilliskohtelu	58
6.2 Ulkomaalaiset ammattiliittojen rakenteissa	64
6.3 Rasismi	68
7. Lopuksi	71
Lähteet	76

1. Johdanto

Suomen nykymuotoinen ay-liike syntyi suurten tehdassalien ja pitkien työsuhteiden maailmaan, jossa keskinäinen solidaarisuus rakentui homogeeniselle työväenkulttuurille. Nyt työ on kuitenkin murroksessa. Teknologian kehitys, rajojen avautuminen ja palvelusektorin laajentuminen ovat johtamassa teollisuusmaissa työmarkkinoiden monikulttuuristumiseen. Samaan aikaan lisääntyvät matalan ja korkean tuottavuuden työ, työsuhteiden säännöllisyys ja epäsäännöllisyys, turvallisuus ja epävarmuus työssä ja elinolosuhteissa. (Campani 2000, 159-160.)

Uusien työmarkkinoiden ydin muodostuu korkean ammattitaidon omaavasta korkeapalkkaisesta työvoimasta. Työmarkkinoiden periferiassa taas on etnisyyden, sukupuolen tai kansallisuuden mukaan segmentoitunut, asemaltaan epävarma työvoima. Saman polarisaation voi nähdä olevan käynnissä myös ulkomaalaisten asemassa suomalaisilla työmarkkinoilla: osa työllistyy työmarkkinoiden ylätasolle, kun taas toiset tekevät epäsäännöllisiä pätkä- ja matalapalkkatöitä. (Vrt. Overbeek 1995, 209-210.)

Työmarkkinoiden ja työyhteisöjen monikulttuuristuminen tuo uusia haasteita myös ammattiyhdistysliikkeelle. SAK mainostaa olevansa Suomen suurin maahanmuuttajajärjestö, mutta kasvavan ulkomaalaisen työvoiman ay-osallistuminen on heikkoa. Kun kokonaisjärjestäytymisaste on Suomessa n. 75 prosenttia, maahanmuuttajista vain 26 prosenttia on järjestäytynyt ammatillisesti (Ekstrand 2007). Samaan aikaan ammattiyhdistysliikkeessä on koettu esiin tulevan jatkuvasti tapauksia, joissa maahanmuuttajat ovat tehneet töitä huonommilla palkoilla ja työehdoilla kuin suomalaiset työtoverinsa (ks. esim. PAM 2008b).

Ilmeistä on, että ay-liike ei ole kyennyt takaamaan maahanmuuttajille ja vierastyövoimalle samoja työelämän oikeuksia kuin suomalaisille jäsenilleen. Suomalaisilla työmarkkinoilla siirtolaiset ja maahanmuuttajat sijoittuvat usein marginaaliin, jota viralliset instituutiot kuten ay-liike eivät tavoita tai edes tunnista. Nämä katvealueet ovat kuitenkin yhä suurempi osa työn kenttää ja niiden kautta myös rapautetaan valtavirtaisen työelämän pelisääntöjä.

Pro gradu-työssäni tutkin, *miten ay-liike on vastannut työelämän murrokseen ja sen osana ulkomaalaisen työvoiman lisääntymiseen*. Tarkoituksena on kartoittaa SAK-laisessa ay-liikkeessä toimivien ihmisten (ammattiosastojen aktiivit, luottamusmiehet, johtotaso) näkemyksiä

ulkomaalaisen työvoiman problematiikasta ja siitä, mitä konkreettisia keinoja ammattiyhdistysliike on ottanut tai mitä sen pitäisi ottaa käyttöön.

Rajoja ylittävä työvoima on osoittautunut kansallisille ay-liikkeille vaikeaksi haasteeksi. Kriisissä kuitenkin kasvaa myös sen ratkaisu ja esimerkiksi Holgate (2004, 30) toteaaakin, että vaikka ammattiliitot eivät ehkä voikaan lyhyellä aikavälillä vaikuttaa työmarkkinoiden etnisiä jakoja synnyttäviin prosesseihin, ne voivat spesifejä strategioita kehittämällä vaikuttaa työllistämisen olosuhteisiin niin, että ainakin työlaainsäädännön vaatimukset täytetään työpaikoilla. Suomalaisissakin ammattiliitoissa on lähdetty etsimään uusia ratkaisuja uusiin ongelmiin.

Kysymys on myös sosiaalipoliittisesti tärkeä, sillä työntekijöiden suojaksi luodut sosiaalipoliittiset järjestelmät ovat olleet merkittävältä osin työmarkkinajärjestöjen yhteistyön tulosta (Bergholm 2007, 491). Jos ay-liike ei pysty vastaamaan ulkomaalaisen työvoiman mukanaan tuomiin haasteisiin, se voi lakata olemasta merkittävä yhteiskunnallinen toimija, mikä väistämättä johtaa yhteiskunnallisten intressiryhmien valtatasapainon muuttumiseen. Korkealle järjestäytymisasteelle perustuvilla työmarkkinoilla tällainen kehitys vaarantaa työntekijöiden perusoikeuksien toteutumisen ja voi johtaa yleisempään työelämän ehtojen rapautumiseen.

Omaa rooliani tutkimuksen tekijänä ohjaavat ideologiset intressini, joihin kuuluu mm. ideaali työelämän oikeuksien ja muiden ihmisoikeuksien turvaamisesta kaikille. Tutkimuksen tavoitteena on tuoda esiin niitä suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen rakenteita ja käytäntöjä, jotka saattavat estää työntekijöiden oikeuksien yhtäläisen toteutumisen. Toivon, että työni palvelee suomalaista ay-liikettä sen itsereflektiossa. Tässä mielessä voidaan sanoa, että tutkimukseni sivuaa emansipatorista tiedonintressiä¹.

¹ *Emansipatorinen tiede* pyrkii kyseenalaistamaan myyttejä ja niiden taustalla vaikuttavia intressejä, joilla oikeutetaan alistavien rakenteiden olemassaolo. Jürgen Habermas (1976, 133) näkee emansipatoriseen tiedonintressiin nojaavan yhteiskuntatieteen tavoitteena olevan ”selvittää, milloin teoreettiset väitteet ilmaisevat yleisiä yhteiskunnallisen toiminnan muuttumattomia lainalaisuuksia ja milloin ne ilmaisevat ideologisesti kiinteytyneitä, mutta periaatteessa muutettavia riippuvuussuhteita.” Kyösti Raunion (1999, 370-371) mukaan emansipatorinen tiedonintressi eroaa muista juuri siinä, ettei se tue kansalaisten poliittis-hallinnollista kontrollia, vaan katsoo tuottavansa tietoa suoraan kansalaisten tarpeisiin.

2. Ulkomaalainen työvoima haasteena ay-liikkeelle

2.1 Polarisoituvat työmarkkinat

Ulkomaalaisen työvoiman kasvu on osa laajempaa työelämän murrosta. *Prekariaatilla* tarkoitetaan työvoimaa, joka työskentelee matalapalkkaisissa pätkä- ja osa-aikatöissä – tai sitten harmaalla sektorilla virallisten työmarkkinoiden ulkopuolella. Sillä viitataan palkkatyöyhteiskunnan oheen kasvaneisiin epämäärisiin työn muotoihin, joille on tyypillistä muuttuvuus, hetkellisyys ja sijoittuminen ”taloudellisesti turvattujen ja oikeudellisesti suojattujen elämänmuotojen rajamaille.” (Korhonen & Peltokoski & Saukkonen 2006, 379.) Prekariaatti tarkoittaa ns. epätyypillistä työvoimaa, joka on pysyvästi tilapäistä ja jonka edellytetään suostuvan työhön millä tahansa ehdoilla. Sille työelämän murros näyttäytyy heikentyneinä työoloina, elämän suunnittelun vaikeutena, ansiosidonnaisten päivärahojen ja työyhteisön puuttumisena ja ennen muuta kykenemättömyytenä parantaa omaa asemaa perinteisin työtaistelun keinoin. (Helsingin EuroMayDay-verkosto & Megafoni 2006, 12.)

Overbeekin (1995, 209) mukaan teollisuusmaissa käynnissä oleva rakennemuutos merkitsee myös tuotannon yhteiskunnallisten suhteiden uudelleenrakentumista. Fordistisen massatuotannon ja keynesiläisen hyvinvointivaltion korvaaminen uusilla rakenteilla johtaa myös kolmikantayhteistyön ja valtiokorporatiivisten rakenteiden alasajoon. Overbeek katsoo, että fordistinen massatuotanto on ollut perinteinen järjestäytyneen (valkoihoisen ja miesvaltaisen) työväenluokan linnake. Uudelleenjärjestyvään tuotantoon liittyy palvelusektorin laajentuminen, joka työllistää ennen muuta naisia, etnisiä vähemmistöjä ja siirtolaisia.

Muutosta vauhdittaa toisen maailmansodan jälkeen syntyneiden suurten ikäluokkien jääminen eläkkeelle. Suomessa ennustetaan noin miljoonan ihmisen poistuvan työelämästä vuosina 2000-2015. On arvioitu, ettei työvoimapulaa voida kokonaan korvata kotimaisella työvoimalla, vaikka eläkeikää nostettaisiin. Hallituksen maahanmuuttolinjauksena onkin, että ”työperusteista maahanmuuttoa edistetään ottaen huomioon Suomen ja EU:n väestökehitys ja siitä aiheutuva työvoimantarve.”

Avcı ja McDonald (2000, 194-195) myös analysoivat ulkomaalaisen työvoiman käyttöä strukturalistisen lähestymistavan valossa. Heidän mukaansa ulkomaalainen työvoima voidaan nähdä

Marxin tarkoittamana ”työvoiman reserviarmeijana”, joka imetään työvoiman riveihin talouden laajentuessa ja työnnetään ulos taantumana aikana. Avcin ja McDonaldin (2000, 191) mukaan tällainen lisätyövoiman varanto, erityisesti silloin kun se on järjestäytymätöntä, kaivaa tehokkaasti maata ammattiliittojen alta. Työvoiman tarjonnan kontrollointi on ollut historiallisesti yksi tärkeimmistä tekijöistä järjestäytyneiden työntekijöiden tavoittelemassa vaikutusvallassa.

Schierup (2000, 143) näkee, että nouseva amerikkalaistyylinen kehitysstrategia, joka perustuu laajamittaiseen halvan työvoiman hyväksikäyttöön, on johtanut laajojen heikossa asemassa olevien yhteiskuntaryhmien syntyyn, uusiin konflikteihin ja talouteen, joka on varustautunut huonosti kansainväliseen kilpailuun. Seurauksena työn uudelleenjärjestymisestä työmarkkinoille tarvitaan tietty määrä hyvin joustavia työntekijöitä, jotka ovat valmiita tekemään pitkiä työpäiviä epäsäännöllisillä palkoilla (Campani 2000, 160).

Hyvinvointivaltion samanaikainen alasajaminen ja sen korvaaminen työvelvollisuuteen perustuvalla valtiolla (workfare state²), joka alistaa sosiaalipolitiikan työmarkkinoiden joustavuudelle ja kilpailukyvyille, edellyttää järjestäytymättömän ja matalapalkkaisen työvoiman kasvavaa tarjontaa. Tästä näkökulmasta erityisesti paperittomat siirtolaiset ovat käyttökelpoista työvoimaa. Suuryritykset ovat myös antaneet merkkejä siihen suuntaan, että myös väliaikaista työmuuttoa voidaan käyttää työkaluna eurooppalaisten työmarkkinoiden joustavoittamiseen. (Overbeek 1995, 211-215.) Suomen olosuhteissa nämä keikkatyöläiset ovat ainakin toistaiseksi olleet keskeisempi tekijä.

2.2 Ulkomaalainen työvoima

Vaikka ulkomaalaisväestön osuus on Suomessa vielä suhteellisen pieni, on siirtolaisuuden kasvu ollut nopeaa. 1990-luvun alusta ulkomaalaisten määrä on noussut 26 000:sta jo noin 120 000:een. Suomeen suuntautuu muuttoliikettä erityisesti Virossa ja Venäjältä, johtuen mm. suuresta elintasoerosta. Venäläisten muuttajien määrän arvioidaan lisääntyvän vuoteen 2013 mennessä kymmenillä tuhansilla henkilöillä. Samaan aikaan kun virolaisten lääkärin muutto Suomeen on

² Workfare-sanassa on kyse työvelvollisuudesta. Keijo Rahkonen on huomauttanut, että Suomessa sitä on alettu kutsua ”aktiiviseksi sosiaalipolitiikaksi”. Milanolainen prekariaatitutkija Alex Foti sanoo, että workfare tarkoittaa hyvinvointiyhteiskunnalle vastakkaista ”työkyvyn yhteiskuntaa”, jossa oikeudet on sidottu työhön ja jossa erilaisin hallinnollisin menetelmin elämästä on tehty pelkkää työkyvyn vaalimista ja osoittamista. Työkyvyn yhteiskunnasta puhuu myös Mikko Jakonen Jyväskylän yliopistosta.

kaksinkertaistunut, on Suomeen suuntautunut myös voimakasta väliaikaista työmuuttoa erityisesti rakennussektorille. Virolaisia käy Suomessa arviolta 10-12 000 henkeä vuosittain eri pituisin pestein, ja yksi ihminen voi tehdä useita työjaksoja. (Heikkilä & Pikkarainen 2007, 21-31.)

Ulkomaalaisten työttömyys on Suomessa edelleen suurta, mutta viime vuosina myös meille on syntynyt työyhteisöjä, joissa maahanmuuttajien ja muun ulkomaalaisen työvoiman osuus on merkittävä. Siivousalalla jo kuusi vuotta sitten esim. Engel Siivouspalveluiden pääkaupunkiseudun henkilökunnasta joka neljäs oli maahanmuuttaja (Lepola 2002, 62). Helsingin Bussiliikenteen henkilökunnasta kolmannes on maahanmuuttajia ja rekrytointi suoraan Itä-Euroopasta on käynnistymässä. Myös Tampereen kaupungin liikennelaitoksen bussikuskeista viidennes on ulkomaalaistaustaisia ja TKL on aloittamassa kuljettajien rekrytoinnin Virosta. (Sjöholm 2007.) Pääkaupunkiseudun rakennusalan työntekijöistä 20 prosenttia on ulkomaalaisia (Lith 2007). Helsingin kaupungin ruoka- ja siivouspalveluista vastaavan palvelukeskuksen Palmian henkilökunnasta kasvava osuus – jo kymmenen prosenttia – on ulkomaalaisia. Palmia on yhdessä Helsingin kaupungin kanssa käynnistänyt rekrytoinnin Venäjältä. (Vallinkoski 2007.)

Suomessa työskentelevät ulkomaalaiset eivät ole yhtenäinen ryhmä, vaan eroavat kielen, lähtömaan, oleskelun keston ja laillisen statuksensa perusteella oleellisesti toisistaan. Tässä tutkimuksessa nimitystä *ulkomaalainen työntekijä* käytetään kaikista sellaisista, jotka ovat syntyneet Suomen ulkopuolella ja asuneet täällä niin vähän aikaa, etteivät identifioitu valtakulttuuriin. Tutkimusongelman kannalta keskeisin jako kulkee *maahanmuuttajien*³ ja *keikkatyöläisten* välillä, sillä lyhytaikaisesti maassa oleskelevan työntekijän intressit suhteessa ay-liikkeeseen eroavat merkittävästi toisistaan.

Suomessa työskentelevien palkkatyöläisten tulisi lain mukaan noudattaa suomalaisia työehtosopimuksia. Tämä ei kuitenkaan aina toteudu *lähetettyjen työntekijöiden kohdalla*, jotka työskentelevät jonkin muun maalaisen työnantajan palveluksessa ja viipyvät Suomessa alle puoli vuotta. (esim. Lith 2007) Työehtosopimuksia voidaan siis joissain tapauksissa kiertää teettämällä työ ulkomaalaisella *alihankkijalla*.

³ Huomioitavaa on, että kun tässä tutkimuksessa puhutaan ulkomaalaisten määrästä Suomessa, viitataan yleensä Tilastokeskuksen määritelmään, jolla tarkoitetaan Suomessa asuvia jonkin muun maan kansalaisia. Näin ollen luvuissa eivät näy Suomen kansalaisuuden saaneet maahanmuuttajat. Toisaalta esim. ammattiliitot laskevat maahanmuuttajajäsenenä yleensä äidinkielen perusteella. Maahanmuuttajiksi tilastoituvat muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea puhuvat.

Kolmas erottelu voidaan tehdä virallisen ja epävirallisen talouden välillä. *Harmaa talous* kuvaa sinänsä laillista työtä, josta ei kuitenkaan suoriteta lakisääteisiä maksuja tai veroja (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2004, 19). Osa ulkomaalaista työvoimaa, esimerkiksi *paperittomat siirtolaiset*, ei puuttuvan oleskelustatuksen tai työluvan vuoksi voi työllistyä viralliselle sektorille. Lisäksi harmaan työn tekijöissä on ilmeisesti paljon sellaisia ulkomaalaisia, joiden mahdollisuudet työllistyä viralliselle sektorille ovat valtaväestöä heikommat, puuttuvan kielitaidon tai työnantajien rasismin⁴ vuoksi.

Vaikka edellä mainitut erottelut ovat tulkinnanvaraisia ja rajat liukuvia, ne kuitenkin kuvaavat jollakin tavoin ulkomaalaisten tekemän työn moninaisuutta. Tästä johtuen myös näistä ay-liikkeelle syntyvät haasteet vaihtelevat tilanteesta ja alan työvoimarakenteesta riippuen.

2.3 Ay-liikkeen dilemma: miten suhtautua ulkomaalaisen työvoimaan?

Uusien liikkeiden tutkimus korostaa, että jälkiteollisessa yhteiskunnassa teollisuuden luomien yhteiskuntaluokkien merkitys heikkenee, eikä liikettä enää kuvata yhtenä homogeenisena kokonaisuutena (Della Porta & Diani 1999, 11-12). Yhteiskunnallisissa liikkeissä olisi siten tapahtunut olennainen murros. Vanhojen, institutionalisoituneiden liikkeiden tilalle olisivat tulleet keveät, yhden asian ajamiseen keskittyvät organisaatiot. Uusien liikkeiden identiteetti rakentuu universalismin sijasta erilaisten arvojen varaan. (Touraine 1977, 321 ja 1981, 25. Hyvärinen 1985, 78-79. Ilmonen 1998, 27 & 37.) Vertailukohteeksi valitaan usein ”vanhaa liikettä” edustava työväenliike. Ainakin osittain ero uusien ja vanhojen liikkeiden välillä johtuu kuitenkin siitä, että liikkeitä erehdytään vertailemaan eri kehitysvaiheissa. Myös työväenliike on aikanaan kasvanut yhden asian liikkeistä.

Institutionaalisisesta asemastaan johtuen ay-liike ei välttämättä ole kovin joustava ja uudistumiskykyinen, minkä vuoksi maahanmuutto aiheuttaa sille erityisen kiinnostavan haasteen. Ristikarin (2006, 13-18) mukaan suomalaiset ammattiliitot ovat korostaneet kantasuomalaisten työllistämistä ja reagoineet hitaasti lisääntyneeseen siirtolaisuuteen, mutta esimerkiksi brittiläinen ay-liike on omaksunut merkittävämmässä määrin aktivisti-roolin suhteessa siirtolaistaustaisiin

⁴ Metalliliiton Helsingin ja Uudenmaan alueen toimitsija Ari Kolehmainen (2005, 6) selvityksen mukaan muiden työntekijöiden taholta tulevaa syrjintää suurempi ongelma maahanmuuttajien näkökulmasta on työnantajan harjoittama syrjintä, joka näkyy mm. työhön pääsemisen vaikeutena ja alipalkkauksena.

työntekijöihin. Huomattavaa kuitenkin on, että toimintatavat molemmissa maissa ovat olleet samankaltaista maahanmuuttajamäärien kehityksen eri vaiheissa. Näin ei ole lainkaan poissuljettua, että ulkomaalaisen työvoiman lisääntyessä myös suomalainen ay-liike kehittyy. Jähmeydestään huolimatta se on joka tapauksessa edelleen todennäköisin työn valtasuhteisiin liittyvän kamppailun paikka.

Overbeek (1995, 211) sanoo, että useiden tutkijoiden mukaan siirtolaisuus vaikuttaa talouteen positiivisesti luoden työpaikkoja ja tuloja sekä uusintaen työvoimaa. Overbeek itse kuitenkin huomauttaa, että tämä positiivinen vaikutus ei ole tyypillinen vain lailliselle siirtolaisuudelle, vaan viralliset ja laittomat työmarkkinat toimivat vuorovaikutuksessa.

Työnantajat ovat adaptoituneet työmarkkinoiden ylikansallistumisen aiheuttamaan uuteen tilanteeseen nopeammin kuin ammattiliitot ja käyttäneet tilannetta ammattiyhdistysliikkeen heikentämiseen ja sen luokkasolidarisuuden horjuttamiseen. Jatkuva joukkotyöttömyys ja taloudelliset lamat ovat tehneet ulkomaalaisen työvoiman käyttämisestä kiistanalaisen asian. Argumenttina on käytetty sitä, että siirtolaiset kilpailevat kotimaisten työntekijöiden kanssa rajatusta määrästä tarjolla olevia työpaikkoja. (Avcı & McDonald 2000, 193-195 & 203.)

Laukkanen (2001, 69 & 72) kiinnittää huomiota työntekijäpuolen pelkoihin työnantajan strategioista, joissa ulkomaalainen työvoima saa etusijan verrattuna oman maan työttömiin ja laajemminkin vaarantaa matalapalkkatyötä tekevien työmarkkina-asemaa. Näin suomalainen ay-liike on ehkä tietämättään käynnistänyt keskustelun siitä, ollaanko maahanmuuttoa suosimassa suomalaisen työvoiman kustannuksella. Laukkanen mukaan kahtiajako työntekijöiden välillä on mahdollista myös Suomessa, ellei ”eriseuraisuutta” työpaikoilla onnistuta purkamaan. ”Pienikin maahanmuuton kasvu voi muodostua ongelmalliseksi, jos populistinen vastakkainasettelu kotimaisen ja ulkomaisen työvoiman välillä sallitaan. Taloudellisia ja työvoimapolitiittisia perusteita vastakkainasettelulle ei ole, mutta kulttuurisista ja poliittisista syistä vastakkainasettelu on mahdollinen”, Laukkanen kirjoittaa ja muistuttaa työmarkkinajärjestöjen vastuusta maahanmuuttajien syrjintää ehkäisevässä ja kotoutumista edistävässä toiminnassa.

Voidaan siis olettaa ammattiliittojen pelkäävän, että ulkomaalainen työvoima uhkaa kotimaisten työntekijöiden asemaa, jos palkkataso laskee ja ulkomaalaisia työntekijöitä käytetään esimerkiksi korvaavana työvoimana työmarkkinakiistojen aikana. Toisaalta tarkasteltaessa ammattiliittojen

asenoitumista on syytä muistaa myös niiden perinne työläisten kansainvälisen solidaarisuuden puolustajana – ainakin verbaalisella tasolla (ks. esim. Pennix & Roosblad).

Avcı ja McDonald (2000, 191 & 205-206) korostavatkin, että yksinkertaistava oletus siitä, että ammattiliitot vastustavat maahanmuuttoa ja tukevat sitä rajoittavaa lainsäädäntöä, ei näytä olevan universaali totuus. Heidän mukaansa työmarkkinoiden ylikansallistuminen on itse asiassa johtanut paradoksaaliselta vaikuttavaan asenteseen, jossa protektionistisia toimenpiteitä traditionaalisen tulkinnan mukaan kannattaneet ammattiliitot ovat olleet eturintamassa vastustamassa tiukkaa maahanmuuttolainsäädäntöä. Avcı ja McDonald selittävät tätä sillä, että kansallisen politiikan dynamiikka vaihtelee niin, että kotimaisten toimijoiden intressit määrittyvät uudelleen yhä kansainvälisemmiksi. Globaalien työmarkkinoiden kontekstissa ammattiliitot spesifioivat intressinsä tavalla, joka osoittaa kasvavaa solidaarisuutta ulkomaalaiselle työvoimalle.

Tämä pitää sisällään mahdollisuuden, että pitkän kamppailun jälkeen ammattiliitot ovat ylittämässä jakoa kotimaisten ja ulkomaisten työntekijöiden välillä, joista jälkimmäiset on nähty heikkoutta ja jakautumista edistävänä tekijänä. Toisaalta näkisin itse, että myös keskustelu suurten ikäluokkien eläkkeelle jäämisestä ja potentiaalisesta työvoimapulasta voi (ainakin suomalaisessa kontekstissa) olla tekijä, jonka seurauksena ulkomaalaista lisätyövoimaa ei nähdä yhtä suurena ongelmana kuin puutetta työntekijöistä ja veronmaksajista.

Miten ay-liikkeen sitten tulisi vastata sellaisen vierastyövoiman lisääntymiseen, joka ei ole tottunut valtaväestön vaatimiin työolosuhteisiin ja palkkatasoon? Ensimmäinen dilemma on suhtautuminen maahanmuuttopolitiikkaan, so. pitäisikö siihen vaikuttaa minimoidakseen kielteiset vaikutukset ay-liikkeen olemassa oleviin jäseniin. Toinen dilemma siirtolaisten jo tultua maahan on, pitäisikö heidät ottaa mukaan ammattiliittoihin ja taata heille samanlainen kohtelu kuin olemassa oleville jäsenille. Kolmas dilemma liittyy maahanmuuttajien asemaan ammattiliittojen jäseninä, so. pitääkö kaikkia kohdella samalla tavalla vai pitääkö maahanmuuttajille järjestää erityisiä palveluita työpaikoilla tai ammattiliittojen sisällä.

Wrenchin (2000, 315-331) mukaan kaksi ensimmäistä dilemmaa on jo ohitettu useimmissa eurooppalaisissa ammattiyhdistysliikkeissä. Esiin nouseekin kolmas dilemma: tasa-arvoinen kohtelu vs. erityiskohtelu. Ammattiliittojen on päätettävä, keskittyvätkö ne vain kaikille työntekijöille yhteisiin ongelmiin vai suuntaavatko ne lisäksi erityistoimenpiteitä ulkomaalaiselle työvoimalle. Wrench korostaa, että tämänhetkisen keskustelun tärkeimpiä kysymyksiä onkin, mitkä

erityistoimenpiteet ulkomaalaisen työvoiman suhteen ovat hyväksyttäviä ja tarkoituksenmukaisia ja mitä organisatorisia muotoja ammattiliittojen pitäisi omaksua siirtolaistaustaisten jäsentensä suhteen.

Wrenchin (2000, 322-323) mukaan EU:n merkittävimmässä siirtolaisten vastaanottajamaissa ammattiliitot ovat tyytyväisiä kun siirtolaisille annetaan täydet kansalaisoikeudet ja suhtautuvat heihin periaatteessa samoin kuin muihin työntekijöihin, jotka pitää saada järjestäytymään. Etelä-Euroopassa ja Ranskassa ammattiliitot ovat perinteisesti poliittisempia ja niiden toiminnan painopiste on enemmän aktivismissa kuin pohjoisen työpaikkakeskeisissä liitoissa. Wrench (2000, 328-329) näkee paineita siihen suuntaan, että joidenkin pohjoiseurooppalaisten ay-liikkeiden on tultava vähemmän työpaikkakeskeisiksi ja siirryttävä enemmän eteläeurooppalaisen yhteiskunnallisen liikkeen suuntaan. Wrenchin mukaan monet uskovat, että lähestymistavan muuttaminen, joustavampi toiminta ja ay-toiminnan perinteisistä käytännöistä irtautuminen on edellytys uusien siirtolaisten houkuttelemiseksi ammattiliittoihin.

Avci ja McDonald (2000, 205-206) ovat omassa tutkimuksessaan tulleet tulokseen, jonka mukaan ammattiyhdistysliikkeen liittoutuminen maahanmuuttajien kanssa voi johtua ammattiliittojen heikkoudesta. Voimakkaan valta-asemansa aikana 1970-luvulla brittiläiset ammattiliitot eivät olleet niin kiinnostuneita vastustamaan maahanmuuton rajoittamista kuin nykyään. Heikkouden kaudella ammattiliitot kokevat merkittävämmäksi oman legitimitettinsä haasteet, jolloin ne näkevät tärkeäksi jäsenhankinnan kasvavilla aloilla. Myös vertailevaa tutkimusta tehneet Pennix ja Roosblad (2000) päätyivät väittämään, että ammattiyhdistysliikkeen vaikutusvalta kansallisella tasolla ja sen osallistuminen merkittävään päätöksentekoon on tärkeimpiä tekijöitä, jotka vaikuttavat niihin tapoihin, joilla siirtolaisuuden ja ulkomaalaisen työvoiman haasteeseen on eri maiden ammattiliitoissa vastattu.

Suomen osalta onkin mielenkiintoista seurata, muuttuuko ay-liikkeen asennoituminen, jos maahanmuuttajien määrä edelleen kasvaa ja ammatillinen järjestäytyminen heikkenee esimerkiksi ns. Loimaan kassan suosion myötä. Hyvärinen (1985, 97) korostaa, että kaikille liikkeille on tyypillistä juuri liike, eteenpäinmeno. Se edellyttää jatkuvaa uudistumista. Jos suomalainen ay-liike ei onnistu reagoimaan onnistuneella tavalla ulkomaalaisen työvoiman ja monikulttuuristuvien työmarkkinoiden asettamaan haastatteluun, on aiheellista kysyä, missä määrin sitä voidaan kutsua yhteiskunnalliseksi liikkeeksi – vai onko se vain vakiintunut yhteiskunnallinen instituutio.

3. Tutkimusmenetelmät ja aineisto

Siirtolaisten asemaa työmarkkinoilla on kansainvälisesti tutkittu paljon, mutta ammattiyhdistysliikkeen suhtautumisesta maahanmuuttoon ja ulkomaalaiseen työvoimaan on ilmestynyt vain muutamia tutkimuksia. Kaksi merkittävää vertailevaa tutkimusta ovat edellä esitellyt Pennixin ja Roosbladin vuonna 2000 ilmestynyt tutkimus sekä Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön kysely kansallisille ammattiliitoille. Lisää valaistusta aiheeseen antavat tapaustutkimukset, jotka liittyvät tiettyihin tapahtumiin, kampanjoihin, yksittäisiin työpaikkoihin ja maihin.

Sen sijaan yhtään akateemista tutkimusta suomalaisten ammattiliittojen reaktioista lisääntyneeseen maahanmuuttoon ei ole vielä ilmestynyt. Tiina Ristikarin pro gradu –työ vuodelta 2006 sivuaa aihetta, mutta sen aineisto jättää aiheen käsittelyn omasta näkökulmastani pintapuoliseksi. Suomalaisen kirjallisuuden puuttuessa Ristikari arvioi ammattiliittojen internetissä julkaisemia kannanottoja ja asiakirjoja. Tämä aineisto ei tavoita sitä, miten linjaukset näkyvät konkreettisena toimintana ay-liikkeen kentällä ja työpaikoilla. Siksi valitsin oman tutkimukseni empiiriseksi aineistoksi hankintamenetelmäksi ammattiyhdistysliikkeen eri hierarkiatasojen toimijoiden haastattelut. Ammattiliittojen asiakirjoja ja muuta kirjallista materiaalia käytän täydentävänä ja taustoittavana lähteenä silloin, kun tarkastelen ay-liikkeen virallista politiikkaa.

Mielestäni ay-toimijoiden oman äänen kuuleminen oli välttämätöntä tutkimuskysymyksen selvittämiseksi. Käsitykseni vahvistui edelleen haastatteluja tehtäessä: Edes ammattiliittojen johtotasolla ei välttämättä tunnettu liittojen omia maahanmuuttajapoliittisia linjauksia. Kattavamman kuvan saamiseksi oli haastateltava niitä ihmisiä, jotka ammattiyhdistysliikkeen sisällä päivittäin ovat tekemisissä ulkomaalaisen työvoiman tai maahanmuuttajakysymysten kanssa.

3.1 Ammattiliittojen ja haastateltavien esittely

Tutkittaviksi liitoiksi valitsin Palvelualojen ammattiliiton, Metallityöväen Liiton ja Rakennusliiton. Nämä liitot edustavat aloja (erityisesti rakennus- ja palveluala), joilla käytetään runsaasti ulkomaalaista työvoimaa. Metalliliiton osalta keskityn suurelta osin telakkateollisuuteen, jossa ulkomaalaisen työvoiman osuus on merkittävä.

Puhuttaessa ulkomaalaisesta työvoimasta palvelualoilla puhutaan yleensä Suomessa vakituisesti asuvista maahanmuuttajista. Rakennus- ja telakkateollisuudessa suurimman ulkomaalaisten työntekijöiden ryhmän muodostavat puolestaan aliurakoitsijoiden tai työvoimanvuokrausyritysten palveluksessa olevat keikkatyöläiset, jotka viipyvät Suomessa yleensä alle puoli vuotta.

Seuraavassa esittelen lyhyesti tutkimuksen kohteena olevat ammattiliitot ja niitä edustavat haastateltavat.

Palvelualojen ammattiliitto

Viime vuosikymmenille on ollut leimallista palvelusektorin voimakas kasvu ja siten myös työllisyysrakenteen palveluvaltaistuminen. Tuotannon ja talouden painopiste on siirtynyt materiaali- ja palvelutuotannosta palvelujen tarjoamiseen. Jälkitekollisen yhteiskunnan rinnalla puhutaankin myös palvelutaloudesta (ks. esim. Vartia & Ylä-Anttila 2003).

OECD-maissa palvelusektorin osuus työllisyydestä on keskimäärin jo noin 70 prosenttia. Suomessa yksityisten palvelujen osuus kokonaistyöllisyydestä oli vuonna 2003 n. 43 prosenttia ja julkisten palvelujen n. 25 prosenttia. Palvelujen työllisyysosuuden kasvu on Suomessa ollut kansainvälisesti vertaillen suhteellisen hidasta. Lisäksi kasvu on suuntautunut julkiselle sektorille, minkä vuoksi Suomessa uskotaan yksityisillä palvelualoilla olevan edelleen merkittävää kasvupotentiaalia. (EK 2005, 13; Vartia & Ylä-Anttila 2003, 81.) Palvelualojen ammattiliitto PAM on yksityisillä palvelualoilla työskentelevien ammattiliitto, jossa on jäseniä n. 210 000. Yksityisillä palvelualoilla työskentelee Suomessa 16 000 maahanmuuttajaa, joista kuitenkin vain viidennes on järjestäytynyt PAM:n jäseneksi. Liiton rekisterien mukaan jäsenkunnassa puhutaan yli 50 äidinkieltä. (PAM 2008a, 2008c)

Yksityiset palvelualat ovat tyypillisiä ns. sisääntuloammatteja, joihin maahanmuuttajat työllistyvät. Maahanmuuttajien työllistäjiä ovat esimerkiksi siivouspalvelut, ravintolat, pikaruokapaikat, kaupat ja kioskit. Maahanmuuttajat kilpailevat koululaisten kanssa ilmaisjakelulehtien jakajien työpaikoista. EU:n itälaajentuminen on myös heijastunut palvelualoille. (Toivonen 2004)

Haastateltavat:

Aluetoimitsija1

Aluetoimitsija2

Keskustoimiston työntekijä

Ay-aktiivi

PAM:n ohjelma 2006-2010

Maahanmuuttajia koskevat tavoitteet

- PAM toimii ennakkoluulojen, syrjinnän ja rasmin ehkäisemiseksi työpaikoilla, työelämässä ja yhteiskunnassa
- Maahanmuuttajatoiminta on vahvaa suurimpien kaupunkien ammattiosastoissa. Alueellinen yhteistyö on tiivistä SAK:laisessa liikkeessä. Jäsenyyttä on helppo jatkaa maasta toiseen muutettaessa
- Maahanmuuttajat saavat osaavaa tukea ja neuvontaa. PAMin jäsenpalveluita ja jäsenhankintaa kehitetään tavoittamaan paremmin ja useampia maahanmuuttajataustaisia ja monikulttuurisia ryhmiä
- PAM toimii maahanmuuttajien työllisyysasteen paranemisen puolesta.

(PAM 2006, 28-29)

Metallityöväen Liitto

Metalliteollisuuden koko henkilöstömäärä vuonna 2006 oli noin 217 000, mikä vastaa lähes puolta koko teollisuuden työpaikoista Suomessa. Metalliteollisuuden kansainvälistyminen on heijastunut myös alan työllisyyteen. Työllisyyden kasvu on kohdistunut yhä selvemmin suomalaisten metallialan yritysten ulkomaisiin tytäryrityksiin, joissa työskenteli vuoden 2006 lopulla 203 000 ihmistä, kun kahdeksan vuotta aiemmin määrä oli 105 000. Samalla kuitenkin myös ulkomaalaisen työvoiman määrä Suomessa on kasvussa. Metallituote- ja konepajateollisuuden yritykset rekrytoivat kiihtyvällä vauhdilla ulkomaalaista työvoimaa, koska ammattitaitoisen kotimaisen työvoiman huonon saannin nähdään rajoittavan alan kasvua. (Metallityöväen Liitto 2007a, 7 & 24.) Noin 35 % metallin työntekijöistä kertoo työpaikallaan työskentelevän ulkomaalaisia työntekijöitä. (Sairo 2007, 34)

Tässä tutkimuksessa metalliteollisuudesta on nostettu erityisesti esiin telakkateollisuus, sillä se on kokenut rajuja muutoksia mm. ulkomaalaisten alihankkijafirmojen tultua voimakkaasti mukaan laivanrakennukseen. Laivanrakennus nousi Suomessa merkittäväksi teollisuudenalaksi sotakorvausten myötä. Myöhemmin matkustajaliikenteen kasvu vauhditti risteilijöiden rakentamista, minkä vuoksi ala kasvoi aina 1980-luvulle asti. Kasinokapitalismin huippuvuosina telakkateollisuus joutui kriisiin, mikä merkitsi myös työpaikkojen rajua vähentymistä: kun vuonna 1984 telakat työllistivät vielä 23 000 henkeä, oli työntekijämäärä pudonnut laman alkaessa 8500 henkeen. 2000-luvun puoliväliin tultaessa telakat työllistivät enää alle 6000 työntekijää. Samalla teollisuus globalisoitui ja telakoiden omistus siirtyi ulkomaalaisille suuryrityksille. (Kevätsalo 2007, 75-78.)

Tällä hetkellä Suomen kolme telakkaa työllistää 4000 henkilöä, mutta kun telakoilla toimivat alihankkijat lasketaan mukaan, nousee määrä yli kaksinkertaiseksi. Tämä on merkinnyt telakoiden työyhteisön nopeaa monikansallistumista. Alihankintayritysten työntekijöistä noin kahden kolmasosan arvioidaan olevan ulkomaalaisia (Silván 2006, Aker Yards 2007, Koskelainen 2007.)

Metallityöväen liitto on Suomen suurin teollisuuden ammattiliitto. Siihen kuuluu n. 167 000 jäsentä. (Metallityöväen Liitto 2007b) Jäsenkunnassa on muutamia tuhansia maahanmuuttajia. Näistä suurin osa työskentelee Helsingin ja Uudenmaan alueilla sekä Varsinais-Suomessa. (Suikki 2006, 7.)

Ensimmäisenä suomalaisena ammattiliittona Metallityöväen liitto laati vuonna 2003 maahanmuuttajapoliittisen asiakirjan, joka käsiteltiin seuraavana vuonna järjestön liittokokouksessa osana liittokokouksen keskusteluasiakirjaa (ks. Metallityöväen Liitto 2003). Metalliliiton ensimmäinen maahanmuuttajille suunnattu kurssi järjestettiin liiton Murikka-opistossa toukokuussa 2007. Työelämä tietoa maahanmuuttajille -kurssin tarkoitus oli levittää tietoa ay-liikkeestä, työelämän perusasioista ja työntekijöiden oikeuksista. Kurssilaisten puolestaan toivoivat liitolta mm. suomen kielen kursseja ja maahanmuuttajatoimitsijan palkkaamista liittoon. (Helenius 2007)

Haastateltavat:

Luottamusmies1

Kouluttaja

Luottamusmies2

Keskustoimiston työntekijä

Mitä on tehtävä?

Metalliliiton maahanmuuttajapoliittisen asiakirjan laatineen työryhmän ehdotukset

- Maahanmuuttoa ja maahanmuuttajien asioita koskevia esityksiä, päätöksiä ja toimenpiteitä tehtäessä on selvitettävä muun ammattiyhdistysliikkeen ja työnantajien halukkuus ja kyky tehdä asioita yhteistyössä
- Metallityöväen liiton tulee selvittää, miten maahanmuuttajat ovat järjestäytyneet alalla ja seurata kehitystä
- Metallityöväen liiton tulee järjestää valtakunnallisia tapaamisia maahanmuuttajajäsenille
- Ahjossa tulee julkaista juttuja maahanmuuttajista ja maahanmuuttajille
- Maahanmuuttajille tarpeellista aineistoa tulee tuottaa tarpeen mukaan ja metallialoille työllistyville maahanmuuttajille tarpeelliset aineistot tulee jakaa heidät tavoittavia kanavia pitkin
- Liiton kotisivulle tulee sijoittaa maahanmuuttajille tarpeellista aineistoa tarpeellisilla kielillä
- Murikan ja liiton koulustoiminnan tulee selvittää maahanmuuttajien koulutustarpeet ja järjestää tarpeellista koulutusta
- Järjestötoiminnan tulee selvittää paikallisella tasolla toimenpiteet, joilla edistetään maahanmuuttajien järjestäytymistä ja koulutusta
- Metallityöväen liiton tasa-arvotyöryhmän tehtävää tulee laajentaa koskemaan myös maahanmuuttajien kysymyksiä ja liiton keskustoimistoon on koulutettava maahanmuuttajille edunvalvoja
- Metallityöväen liiton ja Metallityöväen Työttömyyskassan tulee selvittää, miten maahanmuuttajien ja rajan yli työssä käyvien oikeudenmukainen kohtelu saadaan toteutetuksi ja tehdä siitä esityksiä.

(Metallityöväen Liitto 2003)

Rakennusliitto

Tarkkoja lukuja Rakennusalan työllisyydestä on vaikea saada. Vain muutamasta viikosta muutamaan kuukauteen kestävät työsuhteet ovat tavallisia, joten tietyllä hetkellä viralliselle sektorille työllistyvien määrä on todennäköisesti vuosiarvioita pienempi. Toisaalta tilastoista puuttuu rakennustyössä keskimääräistä yleisempi harmaa talous, arviolta 15 000 – 20 000

miestyövuotta. (Harjuniemi 2006a, 7.) Vuonna 2007 rakentamisen kuitenkin arvioitiin työllistävän 174 000 henkeä, joista 11 000 naisia (Tilastokeskus, Työlliset toimialoittain). Ulkomaalaisen työvoiman määrä on selvästi lisääntynyt. Rakennusliiton tekemän kartoituksen mukaan noin 10 % alan kokonaistyövoimasta on ulkomaalaisia (Rakennusliitto 2006, 9), näistä merkittävä osa pysyvästi muualla asuvia keikkatyöläisiä.

Rakennusliitto on rakennusalan eri ammateissa työskentelevien työntekijöiden ammattiliitto. Se neuvottelee työehtosopimuksen kahdeksalle alalle, asfaltti-, lattianpäällystys-, maalaus-, maanrakennus-, rakennus-, talotekniikka- ja vedeneristysalalle sekä rakennusteollisuuteen. Liiton jäsenmäärä on noin 84 000. Määrä tarkoittaa noin 70-80 prosentin järjestäytymisastetta (Lillie & Greer 2007, 572). Se on kasvanut tasaisesti viimeiset kymmenen vuotta, mutta vasta vuonna 2006 myös ns. A-jäsenten eli työelämässä olevien jäsenten määrä kääntyi nousuun. (Rakennusliitto 2006, 9)

Rakennusliitossa erityisesti ulkomaalaisen vuokra- ja alihankintatyön katsotaan liittyvän vahvasti harmaaseen talouteen: ”Ulkomaalaista vuokratyövoimaa käytetään rakennusliikkeiden oman ilmoituksen mukaan sen takia, että ulkomaalaisten palkkaaminen suoraan firman palvelukseen on liian hidasta tai vaikeaa. Meidän kokemuksemme on se, että vuokrafirmoja käytetään siksi, että ne polkevat härskisti palkkoja ja työehtoja.” (Harjuniemi 2006b.)

Rakennusliitto onkin panostanut paljon ulkomaalaisen työvoiman työehtojen valvontaan. Se on painostanut viranomaisia ja lainsäätäjiä uudistamaan käytänteitään erityisesti vastaamaan ulkomaalaisen työn mukana tulleeseen työn ehtojen kyseenalaistumiseen (Lillie & Greer 2007, 562). Vuosittain saarretaan kymmeniä yrityksiä niihin liittyvien epäselvyyksien takia (Rakennusliitto 2006, 9 & Rakennusliitto 2008). Ulkomaalaisten suuresta määrästä huolimatta Suomen rakennusteollisuudessa ei ole tapahtunut työehtojen johdonmukaista heikentymistä, kuten monissa muissa EU-maissa. Tätä voidaan pitää liiton voittona: alan palkat ovat nousseet ja epävirallisen talouden osuus pysynyt suhteellisen pienenä. (Lillie & Greer 2007, 553.)

Haastateltavat:

Keskustoimiston työntekijä1

Aluetoimitsija1

Keskustoimiston työntekijä2

Keskustoimiston työntekijä3

Rakennusliiton toiminnan päälinjoja vuosille 2007-2011

- Euroopassa turvataan työntekijöiden jakamattomat oikeudet ja työntekomaan työehtosopimuksen tuoma turva.
- Maassa maan tavalla, Suomessa Suomen palkoilla. Liitto on valmis kaikkiin järjestöllisiin toimiin työvoiman polkumyynnin estämiseksi Suomessa.
- Liitto osallistuu kansalaisjärjestöjen ja ammattiliittojen kansainväliseen toimintaan ja solidaarisuustyöhön.
- Ihminen ei ole kauppatavaraa. Rakennusliitto vaikuttaa niin, etteivät EU:n direktiivit ja säädökset heikennä kansallisesti sovittuja työehtoja tai alista työsuhteita enempää kansainvälisten markkinavoimien armoille.

(Rakennusliitto 2007)

3.2 Teemahaastattelu aineiston hankintamenetelmänä

Haastatteluaineiston hankintamenetelmäksi valitsin puolistrukturoidun teemahaastattelun, koska tavoittelin ay-toimijoiden omia kokemuksia, näkemyksiä ja tulkintoja ulkomaalaisen työvoiman kysymyksistä. Teemahaastattelua voidaan pitää strukturoidun lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimuotona, joka antaa tilaa haastateltavien omille määritelmille (Hirsijärvi & Hurme 1984, 35-36).

Teemahaastattelu on eräänlainen keskustelu, joka tapahtuu tutkijan aloitteesta (ja ehdoilla), mutta jolle on ominaista vuorovaikutus haastattelijan ja haastateltavan välillä (Eskola & Vastamäki 2007, 25). Haastattelu voi muistuttaa spontaania keskustelua, mutta tutkimusta varten tehtävä haastattelu eroaa aina tavallisesta arkikeskustelusta, koska sen tarkoitus on palvella asetettua tutkimustehtävää. Haastattelulla on päämäärä, jota haastattelijan tiedonintressi ohjaa. Haastattelutilanteessa tutkija on tietämätön osapuoli ja tutkittavalla on tiedon antajan rooli. Tilanteen institutionaalisuutta korostaa keskustelun nauhoittaminen ja haastattelijan tekemät muistiinpanot. (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 22-23.)

Teemahaastattelun rakenne mahdollistaa sen, että myös haastattelu muotoutuu osittain haastateltavan ehdoilla. Niin haastattelijan kuin haastateltavan kyvykkyys ja tyyli vaihtelevat. Valmiiden kysymysten käytöllä pyritään vähentämään haastattelijan omien mielipiteiden vaikutusta haastateltavan vastauksiin. Temaattisesti haastattelut ovat pääpiirteissään samanlaisia, mutta kysymysten muotoilu ja järjestys voivat vaihdella. Teemahaastattelun muoto mahdollistaa muutosten ja täsmennysten tekemisen vielä haastattelutilanteessa. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 11. Hirsijärvi & Hurme 2000, 47-48, 53.)

Oman tutkimukseni haastattelujen runko rakentui niin, että kussakin haastattelutilanteessa huomioitiin alan, ammattiliiton ja haastateltavan aseman erityispiirteet. Haastattelun kuluessa varsinaiset kysymykset muuttuivat paljonkin ja haastattelijoina myös provosoimme haastateltavia, tutkimuskirjallisuudesta ja muista haastatteluista matkaan tarttuneilla näkökulmilla. Käytännössä valmiiden kysymysten merkitykseksi jäikin varmistaa, että haastattelun kuluessa tuli käytyä läpi kaikki tutkimuksen kannalta keskeiset teemat.

3.3 Aineiston keruu

Tutkielman pääaineisto muodostuu 13 henkilön haastatteluista. Haastatteluilla hain erityisesti vastausta siihen, *mikä on ay-liikkeen toimijoiden näkemys ammattiliittojen politiikasta ja millaisia konkreettisia kokemuksia heillä on ulkomaalaisten työntekijöiden parissa tehtävästä ay-työstä*. Haastateltaviksi valikoitui pääosin ihmisiä, joilla oli omaa työpaikkatason kokemusta toimimisesta ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa tai jotka olivat omassa ammattiliitossaan tekemisissä maahanmuuttajakysymysten tai työvoiman liikkuvuuden kysymysten kanssa.

Aineisto kerättiin pääosin syksyn 2007 ja kevään 2008 välillä eri tason ay-toimijoilta työpaikkojen pääluottamusmiehistä ammattiliittojen johtotasolle. Aineiston hankinnan tein tutkija Anna Kontulan kanssa. Pohdimme ja kartoitimme ensin yhdessä mahdollisia haastateltavia. Kumpikin laati omat kysymysrunkonsa ja sen jälkeen teki itsenäisesti oman osansa haastatteluista. Tällä tavoin toteutettiin 12 haastattelua. Yksi haastattelu tehtiin jo joulukuussa 2006 tilanteessa, jossa keskusteluun osallistuivat molemmat haastattelijat ja useita muita ihmisiä.

Haastattelut nauhoitettiin, lukuun ottamatta Kouluttajaa, josta muistiinpanot tehtiin osittain käsin nauhurin hajoamisen vuoksi. Haastattelujen kesto vaihteli 45 minuutista kahteen tuntiin. Ensin haastateltava sai kertoa omasta taustastaan ja historiastaan ay-liikkeessä. Tämän jälkeen siirryttiin varsinaiseen tutkimusaiheeseen. Oman tutkielmani aihepiirin lisäksi suurimmalta osalta haastateltavia kysyttiin Kontulan tutkimukseen liittyvistä harmaan työn teemoista, jotka aiheiden läheisyyden vuoksi limittyivät myös omaan tiedonintressiini.

3.4 Aineiston käsittely ja analyysi

Aluksi litteroin ay-toimijoiden nauhoitetut haastattelut sanasta sanaan. Myöhemmässä vaiheessa haastatteluista poimittuja sitaatteja on muokattu enemmän yleiskielelle ja turhia täytesanoja jätetty pois. Litterointivaiheen jälkeen aloitin perehtymisen aineistoon.

Tarkoitukseni oli löytää haastatteluista niitä ongelmanasetteluja ja vastauksia, joita ay-toimijat itse nostavat esiin. Räsänen (2005, 94-95) huomauttaa, että laadullisen tutkimuksen keskeisiin periaatteisiin kuuluu metodinen avoimuus: aineiston analyysi tapahtuu pitkälti aineiston ominaispiirteiden valossa. Yleensä kirjallisuudessa tarjottuja metodologisia lähestymistapoja ei varsinaisesti edes mielletä aineistojen analyysimenetelmiksi.

Käyttämässäni induktiivisessa analyysissä ei nojauduta tutkimusaihetta kuvaavaan teoriaan, vaan teoria kehittyy aineiston pohjalta tutkimuksen edetessä. Lähtökohtana ovat haastateltavien määrittämät ehdot, joita tutkija pyrkii ymmärtämään. (ks. esim. Tuomi & Sarajärvi 2003, 97-98.) Aihetta käsittelevässä kirjallisuudessa analyysi samaistetaan lähes poikkeuksetta aineiston työstämiseen ja jäsentämiseen. Koska mitään spesifejä menetelmiä ei oikeastaan ole edes olemassa, on laadullisen aineiston tulkinta aina jokseenkin omintakeista. (Räsänen 2005, 91, 94-95.) Tällaisessa aineistopainotteisessa analysoinnissa on tärkeää, että tutkijalla on jo jonkinlainen esikäsitys niistä ilmiöistä, joista hän haluaa tietoa. Näin hän pystyy paremmin löytämään ilmiön kannalta oleelliset seikat. Itse olen perehtynyt siirtolaisuuteen ja maahanmuuttajakysymyksiin mm. järjestötoiminnassa. Toisaalta olen työni vuoksi ja yhteiskunnallisessa toiminnassa seurannut läheltä ammattiyhdistysliikkeen kehitystä. Sikäli aihepiiri oli minulle jo entuudestaan tuttu.

3.5 Aineiston luotettavuudesta ja yleistettävyydestä

Pohdittaessa aineiston yleistettävyyttä on tietenkin huomioitava, että vaikka puhun suomalaisesta ay-liikkeestä, keskittyy tutkimukseni vain kolmeen ammattiliittoon, jotka kaikki kuuluvat samaan keskusjärjestöön, SAK:hon. Kaikkia ammattiliittoja yhdistää toimiminen aloilla, joilla ulkomaalaista työvoimaa käytetään keskimääräistä enemmän. Kaikki ovat myös vanhoja työläisaloja, joissa järjestäytymisellä on pitkät perinteet.

Missä määrin laadullisen aineiston ja siitä tehtävän analyysin kohdalla voidaan ylipäättään puhua luotettavuudesta ja yleistettävyydestä? Räsänen (2005, 97) korostaa, että laadullisessa tutkimuksessa analyysin uskottavuus riippuu tutkijan kyvyistä ja luovuudesta. Toisin kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa, ei kvalitatiivisessa viitata käsitteinä *validiteettiin* ja *reliabiliteettiin*, vaan puhutaan aineiston *arvioitavuudesta* ja analyysin *toistettavuudesta*.

Aineiston koostuessa pienestä joukosta yksilöhaastatteluja sen pohjalta ei edes yritetä vastata kysymyksiin, joihin vastaamiseen tarvitaan edustava otos. Aina kysymys laadullisen tutkimuksen yleistettävyydestä ei ole ongelma. Ensinnäkään tutkimustuloksen ei lähtökohtaisesti tule päteä muuhun kuin tutkittuun tapaukseen. Selitysmallin on pädevä siihen empiiriseen aineistoon, joka on sen perustana. Oma tehtävänsä on kuitenkin tuloksen yleisemmän merkityksen osoittaminen. Silloin tutkimustulosta tarkastellaan esimerkkinä jostain muustakin kuin vain kyseisestä yksittäistapauksesta. (Alasuutari 1994, 73, 203-215.) Tietenkään ei voi ajatella, että omien haastateltavieni näkemykset ja kokemukset olisivat yleistettävissä koskemaan koko suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen jäsenten näkemyksiä. Se ei ole tarpeenkaan, mutta näen, että aineistoni kuvaa kohtuullisen hyvin maahanmuuttajatoimintaa ja sen ehtoja SAK:laisessa ay-liikkeessä.

Haastattelutilanne itsessään vaikuttaa aina siihen, millaiseksi kerätty aineisto muodostuu. Haastattelijan toiminta voi heijastua suurestikin haastattelun kulkuun ja kysymyksen muotoilu voi rajoittaa haastateltavan vastausmahdollisuuksia (Räsänen 2005, 97). Alasuutari (1994, 29) toteaa, että teemahaastatteluun perustuvissa tutkimuksissa yksilö pyrkii aina vastatessaan edes jonkinlaiseen käsitykseen siitä, mihin kysymyksillä pyritään; mitä tutkimus käsittelee ja mitkä asiat ovat ”oleellisia”. Toisaalta haastattelijan henkilö ei voi olla vaikuttamatta haastatteluihin. Osa haastateltavista suhtautui minuun ulkopuolisena opiskelijana tai tutkijana, osan koin taas pitävän minua jollakin tapaa liittolaisena, samoja päämääriä ajavana ihmisenä. Kontulan kohdalla monen

haastateltavan suhtautumiseen vaikutti varmasti se, että he tiesivät Kontulan tekevän tutkimusta Rakennusliiton puitteissa.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkijan omat tulkinnat luovat pohjan aineiston työstämiselle, eikä tutkijalla ole käytössään tilastollisiin tunnuslukuihin verrattavia aineiston ominaispiirteiden estimointikeinoja. Aina on olemassa se vaara, että aineisosta esitetyt tulkinnat perustuvat yksityiskohtiin, jotka ovat kokonaisuuden kannalta mitättömiä. Tutkimuksen uskottavuus jääkin kiinni tutkimustulosten raportointiin liittyvistä ratkaisuista. (Räsänen 2005, 98.) Oma analyysiäni tuki kuitenkin se, että kun aineistoa hyödynnettiin samaan aikaan myös Kontulan tutkimuksessa saatoimme vertailla ja kommentoida tulkintoja ristiin.

4. Ay-liike kohtaa ulkomaalaisen työvoiman ongelmat

4.1 Maahanmuuttajat työntekijöinä palvelualoilla

Maahanmuuttajien asema suomalaisilla työmarkkinoilla on heikko. Maahanmuuttajien työttömyysaste on selvästi korkeampi ja työvoimaosuus alhaisempi kuin kantaväestöllä. Useimpien maahanmuuttajien kielitaito ja suomalaisen yhteiskunnan ja kulttuurin tuntemus on vajavaista, mikä osaltaan vaikeuttaa työnsaantia. Toisaalta suomalaisten ulkomaalaisia vieroksuva asenne on selvä työnsaantia vaikeuttava tekijä. (Torvi 2006, 4-5.)

Kuten luvusta 2.1 on käynyt ilmi, työmarkkinoiden polarisoituessa maahanmuuttajat ovat tyypillisesti työllistyvät matalapalkkaisiin, työehdoiltaan heikkoihin vähän arvostettuihin töihin. Kun maahanmuuttaja Suomessa onnistuu työllistymään, se tapahtuu usein siivoustyöhön tai ravintola-alalle (Toivonen 2002, 67). Suomeen onkin nopeasti syntynyt palvelualan työyhteisöjä, joissa maahanmuuttajien osuus on merkittävä ja koko ajan nousussa, koska kantaväestö ei suostu tekemään töitä alan tarjoamilla palkoilla ja työehdoilla. Toisaalta moniin palvelualan töihin pääsee vähäiselläkin kielitaidolla.

Tällä hetkellä siivoon täällä Helsingissä metroasemia, jossa on kohtapuoliin ollu kymmenen vuotta töissä ja siellä on hirveesti ulkomaalaisia, et meillä on noin kuutisenkymmentä työntekijää, joista tällä hetkellä viis suomalaista. Et silloin kymmenen vuotta sitten kun mä tulin sinne metroon, niin kaikki oltiin suomalaisia ja yks ulkomaalainen, et se on ihan muuttunu siitä. (*Ay-aktiivi, PAM*)

[K]aikkihan sen on varmaan tunnistanu, että täällä on työllistämismahdollisuuksia kuitenkin aika monenlaisia ja joihinkin tehtäviin pääsee niin kun aika, esim. kielitaidon suhteenkin aika vähäiselläkin kielitaidolla. Ja sitten tietysti monella tänne tulevalla on semmonen tausta, että palvelualat on niinku ihan luonteva. (*Keskustoimiston työntekijä, PAM*)

PAMin mukaan yksityisillä palvelualoilla työskentelevät maahanmuuttajat joutuvat usein vasten tahtoaan työskentelemään alipalkalla ja työehtosopimuksia heikoimmilla ehdoilla. Eniten työehtoja

poljetaan ravintola- ja siivousalan työpaikoilla, mutta enenevässä määrin myös kaupan alalla. Jotakin ongelman laajuudesta kertoo, että vaikka maahanmuuttajia on vain noin 1,5 % koko liiton jäsenistöstä, koskee PAMissa selvittävänä olevista 600 erimielisyysasiasta lähes 20 % maahanmuuttajia. (PAM 2008b.)

Myös viranomaiset ovat havainneet ongelman. Uudenmaan työsuojelupiirin vuoden 2007 aikana ravintoloihin tekemissä tarkastuksissa todettiin, että työnantajat tuntevat huonosti ulkomaalaislain heille asettamat velvoitteet. Yleisin laiminlyönti liittyi palkkaukseen, joka ei ollut työehtosopimuksen mukainen. Yli 65 prosentissa tarkastetuista ravintoloista, joissa työskenteli ulkomaalaisia työntekijöitä, ei oltu eritelty maksettua lisiä tai palkka maksettiin kättisummana vastoin työehtosopimuksen määräystä. Tämä tarkoittaa työsuojeluviranomaisten mukaan usein sitä, että palkkaus ei täytä työehtosopimuksissa määriteltyä vähimmäistasoa. Vain noin puolella työnantajista oli esittää lain vaatimat tiedot mm. ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeudesta. (Työsuojelupiirit 2008.)

Haastateltavien mukaan maahanmuuttajia kohdellaan huonommin kuin suomalaisia erityisesti pienyrityksissä, mutta myös siivousalalla suurten kansainvälisten ketjujen työpaikoilla. Ongelmana on, etteivät maahanmuuttajat tunne suomalaisen työelämän sääntöjä ja heille kuuluvia oikeuksia, eikä työnantaja niistä välttämättä kerro.

[O]n ollu näitä tapauksia, että firma on maksanu alle työehtosopimuksen. En tiedä onko siinä, me on puhuttu just että firma yrittää viilata linssiin, että ne ei ymmärrä sitä mikä se työehtosopimus on. Joitakin vuosii sitten meidän töissä oli muutama länsiafrikkalainen kaveri, jotka tuli sinne töihin. Kun mä kerroin niille, että Suomessa on kesälomat ja lomarahat, niin ne ei ollu koskaan kuullutkaan että ois kesälomat ja lomarahat. Ne kävi täällä sitten työnantajalle kertomassa, että niillä on kesälomat ja lomarahat. (*Ay-aktiivi, PAM*)

Usein ongelmien koetaan kulminoituvan erityisesti yrityksissä, joissa sekä yrityksen omistaja ja työnantaja että työntekijät ovat ulkomaalaisia. Monissa tapauksissa maahanmuuttajataustaisten yrittäjien nähdään tuntevan huonosti suomalaista lainsäädäntöä, mutta myös käyttävän tietoisesti hyväkseen työntekijöiden tiedonpuutetta. Myös suhtautuminen ay-liikkeeseen voi olla kielteisempää kuin suomalaisten omistamissa yrityksissä.

Se on kai se peruskeissi, että ei nyt ihan suoranaisesti pahaa toivota toiselle tai poljeta ihan toista, mut mä luulen että suurin juttu lähtee sieltä tietämyksen puutteen tasosta niin työnantajilla kuin sitten myös näillä työntekijöillä. (...) [T]ässä matkan varrella on aika surkeita tapauksia kyllä nähnyt, että ihan koiran asemassa on ollut. Että sielläkin kulttuurissa osaa jotkut tehdä sitä bisnestä ja sitten tehdään sitä ihmisten selkänahalla ja ihmisarvon viemisellä. Se on aika kamalaa. *(Aluetoimitsija2, PAM)*

Sitten kun siellä joskus jokukin joukko oli sitten jostakin saanut tietää, että tällöinen ammattiliittokin ois olemassa, mistä vois saada apua, ja tulivat, niin sitten eipä niitä sen jälkeen näkynytkään. Sitten vaan kuultiin, että työluvut oli sitten poltetu samaan syssyyn ja porukka passitettu kotiin. *(Keskustoimiston työntekijä, PAM)*

Että en uskokaan että maahanmuuttajatyönantajat poikkeaa sillä lailla mitenkään suomalaisista työnantajista, että ihan yhtä k-päitä siellä on sekä suomalaisella puolella että niinku ulkomaisella puolella. Mut siellä on se kulttuuriero, että kun on suomalaisellekin työnantajalle vaikea selittää, että näitä sääntöjä on nyt vaan noudatettava, niin sitä on vielä vaikeampi selittää sitten ihmiselle, joka tulee maasta, jossa ay-liikkeellä ei ole sellasta valtaa kun Suomessa. (...) Nyt itse asiassa tosta (...) maahanmuuttajatyönantaja ajo mut pois. Et se on aika harvinaista, yleensä ne on kauheen kilttejä ja kiittelee, mut se kyllä oikeen että ”nämä asiat ei koske meitä, että mene pois täältä”. Et se oli ihan oikeesti, et mä olin niinku oho. Yleensä Tampereen keskustassa ei kukaan uskalla ajaa ay-liikkeen edustajaa pois. *(Aluetoimitsija1, PAM)*

Oman haasteensa ay-liikkeelle tuo myös palvelusektorin harmaa työ, jonka myös koetaan olevan yleisempää maahanmuuttajien omistamissa yrityksissä – joskin haastateltavat korostivat ettei ongelma koske pelkästään maahanmuuttajayrittäjiä ja –työntekijöitä, vaan ilmiötä esiintyy palvelualoilla myös kantaväestön keskuudessa. Maahanmuuttajat ovat kuitenkin alttiita ottamaan harmaita töitä, koska usein muita vaihtoehtoja ei ole. Työttömyysaste on korkea ja virallisille työmarkkinoille pääsy vaikeaa.

[S]e on musta se huolestuttava ilmiö, että meillä on taas sit tämmöstä niin kun sormituntumaa (...) että aina silloin kun puhutaan esimerkiksi näille valmistuvassa koulutuksessa oleville maahanmuuttajille tästä suomalaisesta työelämän rakenteesta ja esimerkiksi siitä, kuinka niinku työperusteista tää meidän sosiaaliturva on, ja et siinä yhteydessä aina sitten otetaan yleensä esille tää pimee työ, että täällä ei sitten kannata sitä pimeetä työtä tehdä, koska vain siitä tulosta, mistä verotkin maksetaan, kertyy sosiaaliturvaa. Niin muistan yhdessä takavuosina yhden työtoverin sanoneen, että joka kerta kun tästä puhuu, niin aina näkee sitten joukon kasvoilta sen, että aika monelle nää erilaiset pimeen työn muodot on niinku tuttuja. Sitten kun siitä puhutaan enemmän, niin sitten useimmiten tulee esille se, että ”no mää otin sen, kun ei mitään muuta ollut tarjolla”. Kun sanottiin, että ”sit mä otan sut, jos mä saan maksaa sulle verotta”. *(Keskustoimiston työntekijä, PAM)*

Ay-liikkeen keinot puuttua ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttöön ja harmaaseen työhön nähdään rajallisiksi. PAM yrittää vaikuttaa lainsäädäntöön ja pienyrittäjien järjestäytymiseen työnantajaliittoon. Yhteistyötä tehdään myös työsuojeluviranomaisten kanssa. Jäsenlähtöisessä toiminnassa keskeinen asioihin puuttumisen tapa on liiton jäsenten ja työnantajan välisten riitatilanteiden selvittäminen. PAMissa nähdäänkin tärkeänä järjestäytymisasteen nostaminen palvelualoilla ja erityisesti maahanmuuttajien saaminen liiton jäseneksi. Tästä aiheesta puhutaan lisää seuraavassa pääluvussa.

[K]yllä se vähän porsaanreikiä jätti se lainsäädäntö, että ei siinä kovin tiukasti ole... Ja sitten valvontapuoli on yks johon se pitäis selkeesti liittää jonkun viranomaisen tehtävään, koska mehän ei silleen ay-liikkeen työntekijöillä oo oikeutta päästä työpaikoille kattomaan. Meillehän ne tulee sit sitä kautta kun jotkut rohkenee tuoda omat epäkohtansa tänne. Et siihen kyllä puututaan, nehän tulee sit sitä kautta. *(Aluetoimitsija2, PAM)*

4.2 Keikkatyöläisten asema rakennus- ja metalliteollisuudessa

Siellä on kirjottamattomia sääntöjä, siellä on jotain aivan ihmeellisiä tämmösiä, joista ei puhuta ja joista me ei saada ainakaan luottamusmiehet tietoo. Pitäis ottaa votkapullo pöytään ja kattoo muutamoita öitä, keskustella ja sieltä ne varmaan tulis, koko se systeemi miten se toimii. *(Luottamusmies2, Metalliliitto)*

Rakennus- ja metalliteollisuus työllistävät myös maahanmuuttajia, mutta näille aloille tyypillisempää on ulkomaalaisten työntekijöiden tuleminen Suomeen määräaikaisiin töihin. Tällainen rajojen yli tapahtuva työvoiman liikkuminen ei ole uutta, mutta esimerkiksi Lillien ja Greerin mukaan uutta on se, että ulkomaalaista työvoimaa käytetään työelämän pelisääntöjen heikentämiseen. Kun toisen maailmansodan jälkeiseen jälleenrakennukseen värvättiin Länsi-Euroopassa miljoonia siirtotyöläisiä, maksettiin heille sopimusten mukaisia palkkoja. Tällä hetkellä puolestaan esimerkiksi lähetettyjen työntekijöiden käyttö antaa yrityksille mahdollisuuden murentaa kollektiivisia sopimuksia, kontrolloida työvoiman liikkuvuutta ja pitää ulkomaalaiset työntekijät erillään muista työläisistä, minkä johdosta heidän prekaari asemansa poikkeaa kantäväestöstä. (Lillie & Greer 2007, 555.)

Ulkomaalaisten työntekijöiden määräaikainen työskentely on lisääntynyt viime vuosina nopeasti Suomessakin. Kehitys on osittain tulosta EU:n laajenemisesta ja palvelujen vapaasta liikkuvuudesta. Koska ulkomaalaiset keikkatyöläiset eivät näy virallisissa työllisyystilastoissa, ei heidän määrästään ole olemassa tarkkoja lukuja. Asiantuntija-arvioiden mukaan lyhyillä tai hieman pidemmällä komennuksilla Suomessa käy vuosittain kuitenkin kymmeniä tuhansia työntekijöitä. (Lith 2007.)

Raju muutos näkyy selvästi mm. rakennuksilla ja telakkateollisuudessa. Eri selvitysten mukaan ulkomaalainen työvoima rakennustyömailla on merkittävä tekijä etenkin Etelä-Suomessa. Uudenmaan alueella viidennes työmaiden työntekijöistä on ulkomaalaisia (Lith 2007). Telakoilla ulkomaalaisen työvoiman määrä vaihtelee huomattavasti lainvanrakennusprosessin eri vaiheissa. Telakoiden työntekijöistä noin puolet on alihankintayritysten palveluksessa. Näiden yritysten työntekijöistä arvioidaan kahden kolmasosan olevan ulkomaalaisia (Silván 2006, Koskelainen 2007).

[S]e suurin muutos, mikä on tapahtunu, niin se oli 2005 vappuna, millon tuli tämä EU:n laajentuminen ja Viro tuli mukaan toimintaan. Se on oikeestaan semmonen isoin asia, mitä on tapahtunu. Siihen asti meillä oli jokseenkin tarkkaan tiedossa, et niinku ulkomaalaisten määrä täällä, koska kaikkihan tarvitsi työluvan. *(Luottamusmies1, Metalliliitto)*

Mutta niihinän [ulkomaalaisiin työntekijöihin] törmää totta kai aina kun käy työmaalla, niin totta kai heti kaikilla työmailla pääkaupunkiseudulla melkein on ulkomaalaista työvoimaa, ettei sellasia työmaita ole, missä ei olis. *(Aluetoimitsija2, Rakennusliitto)*

Ulkomaalaiset keikkatyöläiset voivat tulla Suomeen joko suomalaisen yritykseen palkattuina työntekijöinä tai maahan lähetettyinä työntekijöinä. Lähetetyt työntekijät ovat ulkomaalaisen yrityksen palkkalistoilla olevia työntekijöitä, jotka yritys lähettää Suomeen rajoitetuksi ajaksi töihin. Suoraan suomalaisen yritykseen palkatut työntekijät ovat samassa asemassa kuin suomalaiset: heihin sovelletaan samoja työehtoja mm. palkkojen, lomien, verotuksen ja työaikojen suhteen kuin suomalaisiin. Näitä suoraan palkattuja työntekijöitä on kuitenkin vain häviävän pieni osa Suomeen tulevista tilapäistyöntekijöistä. Valtaosa tulee Suomeen lähetettyinä työntekijöinä, joiden asema perustuu suomalaisen yrityksen ja ulkomaisen työntekijöitä lähettävän yrityksen väliseen urakka- ja alihankintasopimukseen tai työvoiman vuokraussopimukseen. Noin 75 % keikkatyöläisistä on aliurakoitsijoiden palveluksessa ja lähes kaikki loput (25 %) ovat vuokratyöntekijöitä. (Lith 2007.) Ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteiden epäsäännöllisyys antaa yrityksille mahdollisuuden vältellä sosiaaliturvakuluja ja alentaa työvoimakustannuksia. Lähetetyn työvoiman osalta ongelmana on, että EU-maiden välisiä sosiaaliturvaeroja voidaan laillisesti hyödyntää. Lähetettyjä työntekijöitä koskevat vastaanottajamaan palkkasäädökset, mutta sosiaaliturvan osalta työntekijät pysyvät lähettäjämään järjestelmän piirissä. (Fellini & Ferro & Fullin 2007, 282.)

Verotus- ja sosiaalivakuutussäädösten poikkeavuuden lisäksi järjestelmä tarjoaa mahdollisuuden myös työntekijän asemaa turvaavien säädösten kiertämiseen. Lith (2007) huomauttaa, että vaikka myös ulkomaisten yritysten palveluksessa oleviin lähetettyihin työntekijöihin sovelletaan periaatteessa samoja työehtosopimusten määräyksiä, ei pelisääntöjä välttämättä aina noudateta.

Siinä on sellainen juttu, että kun niitä ulkomaalaisia lähetettyjä työntekijöitä tulee Suomeen esim. näille telakoille töihin, niin ne tulevat sen oman

verkostonsa kautta, eivätkä ole usein suoraan sen telakan alaisuudessa töissä, vaan jonkun alihankkijayrityksen ja ovat siellä ketjun päässä tekemässä jotain juttua siellä telakalla. Meillä on iso ongelma nyt siinä, että ne ulkomaalaiset yritykset eivät noudata Suomen lainsäädäntöä, eikä työehtosopimuksia. Ne maksavat vähemmän palkkaa kuin mitä meidän minimipalkka olisi. *(Keskustoimiston työntekijä, Metalliliitto)*

98-prosenttisesti niille maksetaan pienempää palkkaa kuin suomalaisille samasta työstä. Vaikka se ehkä täyttäisikin tessin minimin jossain suhteessa, niin niille kuitenkin maksetaan pienempää palkkaa kuin suomalaisille samasta työstä. Että se on täysin yleistä, pelkäänsä sen takia että on eri kansallisuus. *(Aluetoimitsija2, Rakennusliitto)*

Sit on, tiedän tapauksia, et on jääny palkkoja maksamatta, kaikki ei oo edes päätynyt palkkaturvaan, et ihan semmosiakin tapauksia on. Voin sanoo, et mulla on ihan omakohtasta kokemusta asiasta. Se et kuin paljon ja jos prosenteista puhutaan, niin mä en lähde edes arvaamaan. *(Luottamusmies1, Metalliliitto)*

Nää on tosi vaikeita kysymyksiä, mutta kun nää kuitenkin näillekin ihmisille, jotka tekee näitä lyhyitä keikkoja, niin heillekin tulee niin ihan käytännön ongelmia esimerkiksi tämmöset kysymykset, heillä ei välttämättä oo tapaturmavakuutuksia. (...) Sitten kun jotain käy, niin se on niin kun, niistä tulee isoja ongelmia, joku tulee, käy joku onnettomuus. *(Keskustoimiston työntekijä3, Rakennusliitto)*

Ja nyt tällä hetkellä jos täältä ajettas kaikki jotka vähänkin epäillään, että niillä ei oo kaikki asiat kunnossa, ulkomaiset työntekijät pois telakalta, laivanrakennus pysähtyis siihen. *(Luottamusmies2, Metalliliitto)*

Rakennustyöläisten rekrytointia kuudessa Euroopan maassa tutkineet Fellini, Ferro ja Fullin (2007, 282) näkevät, että ulkomaalaisten työntekijöiden sopimisvoima on heikompi kuin kotimaisten työntekijöiden ja tästä syystä siirtolaiset hyväksyvät ay-liikkeen ongelmana pitämän alemman palkkatason. Haastatellut suomalaiset ay-aktiivit kokevat tilanteen ammattiyhdistysliikkeen

kannalta ongelmallisena. Ulkomaalaisten palkkatason tai muiden työehtojen selvittäminen on vaikeaa, koska alihankkijayritykset eivät anna pyydettyjä tietoja, eivätkä työntekijät halua tai uskalla puhua asioistaan ay-liikkeen edustajille. Syynä voi haastateltujen mukaan olla tietämättömyys omista oikeuksista tai pelko työpaikan menettämisestä.

Tietysti sitten myös sitä kautta tulee paljon ongelmia, jos meidän luottamusmies menee kysymään ulkomaalaiselta työntekijältä, että paljonko sulle maksetaan palkkaa, niin eivät ne uskalla sanoa. Ne pelkää, että jos ne sanoo, sitä ruvetaan selvittämään ja ne joutuvat lähtemään takaisin kotimaahan. *(Keskustoimiston työntekijä, Metalliliitto)*

[S]iis se että mennään Rakennusliiton liivit päällä ja näin sinne kattomaan, niin siinä voi käydä just niin, että nimenomaan ei halutakaan sanoa meille mitään, ei halutakaan puhua, vaikka meillä olis joku, joka osais kieltäkin, mukana, sekin voi olla ongelma. *(Keskustoimiston työntekijä3, Rakennusliitto)*

Ongelmallisempi tilanne ay-liikkeelle on kuitenkin se, että moni ulkomaalainen työntekijä on tyytyväinen suomalaisia alempaan palkkatasoon, joka usein on kuitenkin huomattavasti korkeampi kuin lähtömaassa.

Mut ne on suhtkoht tyytyväisiä tilanteeseen, kun ne on täällä. Hyvin harvoin ne valittaa, koska he hankkii suhteessa kotimaan ansioihin hyvin. *(Luottamusmies2, Metalliliitto)*

Tää on ihan mun oma teoria, mutta sanotaan nyt näin, että se mitä me pidämme huonona palkkana ei välttämättä oo sellanen palkka, jota virolaiset tai venäläiset pitää huonona palkkana. Ja sen takia kun puhutaan sosiaalisesta dumppauksesta, yleensä on juuri niin, että se tuleva työvoima pystyy kuitenkin saavuttamaan meille meidän sopimusten mukaan huonommalla palkalla suhteessa kotimaiseen palkkaansa varsin hyvän palkkatason. *(Aluetoimitsija1, Rakennusliitto)*

Aliurakoinnin kaltaiset uudet menettelytavat ovat johtaneet siihen, että yhä useammat työnantajat vastustavat ammattiyhdistystoimintaa. Siirtolaisten ja etnisten vähemmistöjen yliedustus näillä

aloilla antaa työnantajille mahdollisuuden jakaa ja segmentoida työvoimaa. (Wrench 2000, 315-316.) Näyttäisi olevan niin, että ammattiyhdistysliikkeen kannalta keikkatyöläisyys on niin vaikea juuri lyhytaikaisuutensa vuoksi. Jos työntekijä viipyy Suomessa pidempään, tyytyväisyys työtovereita alempaan palkkaan vähenee. Tämän ”kateuden” heräämisessä on myös ay-liikkeen toivo.

Että jos jotain puolalaista aattelee niin sehän on sille kova liksa. Mutta miksei taas ottais toisaalta enemmän? Ja varmaan tota pyrkii ottamaan enemmän, mutta tietysti jos se on se määräaikainen työsuhdekin kestää sen kaks tai kolme kuukautta, niin eihän sillä tietysti hirveetä halua oo ruveta riiteleen ja lähtee sitten tosta noin vaan pois. (*Aluetoimitsija2, Rakennusliitto*)

Ja me on huomattu sellanen, et ihmismieli on niin tehty, et vaikka se alussa, kun se tulee se puolalainen [keikkatyöläinen] tänne, niin se pitää sitä hyvänä hommana. Mutta kun siinä rinnalla se saa tietoon, et suomalainen saa parempaa palkkaa, niin se alkaa se ihmismieli muuttua ja siinä tulee se meiän toivo, et kun me kerrotaan, et paljonko olisi mahdollisuus saada. (*Keskustoimiston työntekijä1, Rakennusliitto*)

Työnantajat ovat tästä tietoisia ja jatkavat mahdollisimman lyhyen aikaa Suomessa olevien keikkatyöläisten käyttämistä. Se ruokkii osaltaan myös Suomessa pysyvästi asuvien maahanmuuttajien korkeaa työttömyyttä, koska parempaa palkkaa vaativaa maahanmuuttajaa työnantaja ei voi lähettää maasta pois.

Ulkomaalaisen keikkatyövoiman käyttöön liittyvä hämäräperäisyys lisää entisestään vaikeuksia saada todellista tietoa näiden työntekijöiden asemasta. Tilanne esimerkiksi työntekijän palkan osalta saattaa paperilla ja käytännössä olla aivan erilainen.

Mehän on yleensä vaadittu niitä pankkitositteita että on pankkiin pistetty rahaa. Sittenkään ei voi olla varma, että saat sä sen rahan, vaikka se kaverin tilille on menny. Sehän voi palauttaa ne työnantajalle. Sellasiakin tapauksia on ollu tässä. Mutta näiden työsopimuksia, (...) että niillähän on se systeemi, että on ne allekirjotukset siellä viimeisellä sivulla ja sitten sinne voidaan aina

vaihtaa erilaisia työsopimuksia, riippuen siitä kuka kyselee, siihen päälle.
(Aluetoimitsija2, Rakennusliitto)

Tai sit siin on joku väliporras viel mikä napsaa niinko. Karneimmat esimerkit kertoo siit ko kaverit on tääl töis, niin ne saa sen meidän sopimuksen mukasen palkan, ne menee sit perjantai-iltana Tallinnaan, niin siel on niin sanotusti kanttipää vastas, niin se ottaa siit välistä, kun menee pankkiautomaatille niin se maksaa ja jos ei maksa niin tulee hankalii tilanteita. *(Keskustoimiston työntekijä, Metalliliitto)*

Ja sitten esimerkiks on ilmenny niin, että kun täällä pitää olla tollasia niinku telakkaturvakorttia ja tulityökortteja, jotka on niin kun passeja että voi tulla työskentelemään tänne (...) niin työnantajat pitää kassakaapissa näitä, ei anneta työntekijälle itselleen näitä, vaikka ne kuuluis olla aina taskussa. Elikkä pelätään sitä, että työntekijä lähtee kilpailuttaan täällä, kun ne tulee tänne, niin itseensä eli vaihtavat sille joka maksaa paremmin.
(Luottamusmies2, Metalliliitto)

Työntekijöitä Suomeen on tullut eniten lähialueilta ja erityisesti Viron osuus lähtömaana on ollut merkittävä. Aliurakoitsijat ovat yleensä ulkomaalaisia yrityksiä, mutta niiden taustalla saattaa silti olla suomalaisia toimijoita. Esimerkiksi Viroon on perustettu myös suomalaisten toimesta yrityksiä, jotka toimivat itse asiassa Suomessa tai välittävät vuokratyövoimaa Suomeen. Monesti ulkomaalaiseen työvoimaan liittyvää harmaata toimintaa on vaikea erottaa laillisesta aliurakoinnista ja vuokratyöstä. Järjestäytynyt rikollisuus on usein mukana pimeässä työnteossa. Rikollisryhmät hyödyntävät esim. Keskusrikospoliisin mukaan järjestelmällisesti laillista liiketoimintaa laittoman toimintansa tukemisessa. Pimeään työhön perustuvassa liiketoiminnassa tuotot ovat suuria ja kiinnijäämisriski yleensä vähäinen. (Lith 2007.)

Suomalaiset ay-aktiivit näkevät, että osa yrityksistä rikkoo suomalaisia työehtoja tahallaan voittojen maksimoimiseksi, mutta toisaalta osa pienistä yrityksistä ei ole edes tietoisia suomalaisesta lainsäädännöstä.

[O]sa on ihan tahallista toimintaa, siis tarkoituksena tehdä vain rahaa ja bisnestä muusta piittaamatta, mut kyl mä väitän, et aika iso osa on sit myös

tää, et sä teet tietämättäsi niitä asioita. Varsinkin nyt jos esimerkiksi sä kysyt verottajalta ohjeita, et miten pitää ulkomaalaisen kanssa toimia, niin tässä ku laki muuttus, se oli vuoden alus tää oli eikö ollu tää ulkomaalaisen verotus, niin melkein kun virkailijoille soitti, niin jokaiselta sä sait eri vastauksen. Elikkä jos sä oot puolalainen ja puolankielinen firma vielä kaikin puolin, niin kyl sul on vaikeuksia et sä saat verottajalta, Kelalta ... Siis että sä tiedät ihan oikeesti miten sun pitäis toimia täällä. *(Luottamusmies1, Metalliliitto)*

Mutta siinä tulee se ongelma, että ne ei tiedä itsekään mitään työehtosopimuksista, ei välttämättä ole koskaan kuulleetkaan. Eikä välttämättä olekaan tarkoitus, että tässä nyt huijataan mitään ja ollaan maksamatta palkkoja, mutta ne työnantajat niinku täällä villissä kentässä niin ne tuntee yhtä huonosti näitä työehtosopimuksia, puhumattakaan mistään työläinsäädännöstä, kuin työntekijätkin. *(Aluetoimitsija2, Rakennusliitto)*

4.3 Ay-liikkeen keinot keikkatyöläisten edunvalvonnassa

Mä oon sanonu monta kertaa, et kun järkipuhetta ei uskota ja lyödä ei saa, niin mitä sä teet sitten? *(Luottamusmies1, Metalliliitto)*

Kun toiset puhuu, mitä pitäisi tehdä, niin me puhutaan, mitä on tehty. Et me ei jäädä niinku odottaan toisia. *(Keskustoimiston työntekijä1, Rakennusliitto)*

Ulkomaalaisen keikkatyövoiman käyttöön liittyvät ongelmat ovat moninaisia ja usein ay-toimijat kokevat hyvin vaikeaksi niihin tarttumisen. Suomalainen ay-liike on kuitenkin omaksumassa keinoja ulkomaalaisten työntekijöiden puolustamiseksi ja työmarkkinoiden säätelämiseksi. Tässä alaluvussa tutkin Rakennusliiton ja Metalliliiton erilaisia strategioita asiaan puuttumiseksi.

Huomattavaa on, että toisin kuin monissa Euroopan maissa, joissa ulkomaalaisten työntekijöiden asemaan liittyvä ay-aktivismi nojaa siirtolaisten ja kantaväestön yhteistyöhön, on Suomelle tyypillistä, että esimerkiksi Rakennusliitossa ulkomaalaisten edunvalvonta perustuu suomalaisten liiton jäsenten toimintaan työmailla (ks. Lillie & Greer 2007, 575).

Rakennusliitto edelläkävijänä

Rakennusliitossa toimintamallia alettiin tietoisesti reivata uuteen uskoon, kun huomattiin että perinteisillä keinoilla ei uudessa tilanteessa enää pärjätä. Uhkana liitossa nähtiin jäsenpohjan pettäminen ja ay-liikkeen aseman murentuminen suomalaisten suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle.

[T]ämä muutos, joka tuli, antoi uuden pohjan ay-liikkeen uudelle nousulle. Nimitän tätä solidaarisuustehtäväksi. Se on laaja kansainvälinen juttu, jossa pääoma käyttää työntekijöitä häikäilemättä hyväkseen ja koettaa saada heidät sellaiseen tilanteeseen, missä voi viedä työpanoksen mielellään ilmaiseksi. Tämä antaa meille aivan uuden lähtökohdan, ja ay-liikkeelle on syntynyt uusi historiallinen tehtävä. (*Keskustoimiston työntekijä1, Rakennusliitto*)

Huomionarvoista on, että Rakennusliitto on ottanut tehtäväkseen kaikkien ulkomaalaisten työntekijöiden etujen ajamisen ja puolustamisen, riippumatta siitä ovatko nämä liiton jäseniä tai pyytävätkö he itse apua. Liitossa todettiin, että jos avun antamisen ehtona ulkomaalaisia työntekijöitä vaadittaisiin ensin liittymään ammattiliiton jäseneksi, Rakennusliitto olisi käytännössä ulkona pelistä, eikä voisi puuttua asioihin. Liiton boikottitoimenpiteitä ei kohdisteta ilman työlupaa Suomessa oleviin työntekijöihin tai edes harmaata työtä teettäviin pieniin yrityksiin, vaan erityisesti taustalla toimiviin halpatyövoimaa ”tukkumyyntinä” välittäviin ja tuoviin organisaatioihin.

Rakennusliiton toimijoiden haastatteluissa nousee esiin kuva uudesta ay-liikkeestä, jossa perinteisen neuvottelujärjestelmän rinnalle on tuotu voimakkaasti elementtejä eteläeurooppalaistyylisestä ammattiyhdistysaktivismista ja uusien liikkeiden toimintatavoista. Mielenkiintoista on, että yhteistyötä pyritään tekemään entistä enemmän myös työnantajien kanssa. Rakennusliitto kokoaa laajaa verkostoa niin Suomessa kuin kansainvälisesti toimintansa tueksi. Vihollisten etsimisten sijaan liitto on päättänyt etsiä liittolaisia, joiden kanssa yhdessä katsotaan, mitä asioille voidaan tehdä.

Olen jakanut haastatteluissa esille nousseen Rakennusliiton toimintamallin viiteen eri elementtiin: 1) verkostoituminen, 2) työnantaja-yhteistyö ja toimenpiteiden tarkka kohdistaminen, 3) median hyödyntäminen, 4) saarrot ja 5) ylikansallisen edunvalvonnan rakentaminen.

Verkostoituminen

Rakennusliiton uuteen toimintatapaan kuuluu rakentaa laajaa yhteistyöverkostoa, jonka kautta ainakin osa ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttötapauksista tulee nopeasti liiton tietoon ja jota kautta toimintaa organisoivat tahot pyritään saamaan vastuuseen. Tähän pitkälti henkilösuhteille perustuvaan verkostoon kuuluu ay-liikkeen ihmisten ja työpaikan toimijoiden lisäksi mm. työnantajia ja virkamiehiä. Poliisissa ja työsuojelupiirissä yhteyttä otetaan tuttuihin luottohenkilöihin, joiden tiedetään puuttuvan asiaan. Monesti tieto tulevista ongelmista on ammattiliitossa jo etukäteen. Kun esimerkiksi joku yritys häviää urakkatarjouskilpailun yhtiölle, jonka tarjous on selvästi alle markkinahintojen, kulkee tieto nopeasti Rakennusliittoon, joka asiasta tiedon saatuaan pyrkii estämään jo etukäteen näköpiirissä olevan halpatyövoimalla keinottelun. Toisaalta liiton aktiivit kiertävät työmailla ja esimerkiksi baareissa tapaamassa keikkatyöläisiä ja keräämässä informaatiota.

Työnantaja-yhteistyö ja toimenpiteiden tarkka kohdistaminen

Toisena strategiana Rakennusliitolla on työnantajien keskinäisen solidaarisuuden hyödyntäminen. Kun jonkun yrityksen toimintatavoista löytyy kyseenalaistettavaa, informoidaan välittömästi yrityksen kilpailijoita ja työnantajaliiton vaikuttajia. Tavoitteena on, että vilpillisiä toimintatapoja käyttävä yritys eristetään, ”vihollinen viipaloidaan osiin ja katsotaan ketä vastaan otellaan”. Tarkoituksena on kohdistaa toimenpiteet ainoastaan siihen yritykseen, joka ei piittaa pelisäännöistä. Työn teettäminen alle TES-ehtojen antaa yritykselle kilpailuedun, joten tällaisten toimijoiden karsiminen kentältä on myös yhteisiin pelisääntöihin sitoutuneiden työnantajayritysten intressissä. Jos alihankintaketjussa yritys esimerkiksi maksaa palkkaa, joka ei täytä työehtosopimuksen ehtoja, joutuu tilaaja-asemassa oleva yritys Rakennusliiton reklamoitua asiasta maksamaan palkat ulkomaalaisille työntekijöille.

Median hyödyntäminen

Keskeisenä uutena toimintamuotona Rakennusliitolla on median hyödyntäminen. Yhteistyötä tehdään monien toimittajien kanssa. Yhteistyön tuloksena on syntynyt mm. monia tv-reportaaseja harmaasta taloudesta ja ulkomaalaisten työntekijöiden kohtelusta esim. ydinvoimalatyömaalla. Tällä toiminnalla voidaan myös vahingoittaa yritysten brändiä ja mainetta ja vaikuttaa kielteisesti yrityksen kannattavuuteen.

[K]un eräs suuri pörssi-yhtiö jäi kiinni alihankkijan kautta tapahtuvasta pimeästä työvoimasta, niin kun ensimmäinen tv-ohjelma aiheesta tuli, pörssikurssi notkahti alaspäin erittäin rajusti ja kun tuli seuraava, niin se putosi taas. Huomasimme, että näillä uusilla menettelyillä kaikki se, mitä ne ovat pimeällä työllä hankkineet, pudotimme sen moninkertaisesti pörssissä.
(Keskustoimiston työntekijä1, Rakennusliitto)

Saarrot

Rakennusliiton ei ole tarvinnut aloittaa yhtään laajaa työtaistelua muutama vuosi sitten pidetyn ulkomaalaisen halpatyövoiman boikotointia koskeneen poliittisluontoisen mielenosoituslakon jälkeen. Pääasiallisesti työtaistelukeinoksi on valittu tarkkaan kohdennetut työmailla toimivien yritysten saarrot. Saarrot ovat voimassa siihen saakka, kunnes ko. yritysten työntekijöiden palkka- ja muut työsuhtesääntö on selvitetty Rakennusliittoa tyydyttävällä tavalla. Toiminta työmailla kuitenkin muuttuu jatkuvasti, eikä liitolla ole yksiselitteistä linjausta siitä, miten kulloinkin toimitaan.

”[M]e ollaan kuin virus, ja kun joku keksii vastalääkkeen, me muututaan.”
(Keskustoimiston työntekijä1, Rakennusliitto)

Ylikansallisen edunvalvonta

Rakennusliitto on rakentamassa yhteyksiä kaikkien uusien EU-maiden ay-liikkeisiin, ensisijaisesti suorien henkilösuhteiden kautta. Suomeen kutsutaan tutustumisjaksolle esimerkiksi puolalainen ay-toimija, ja Suomesta puolestaan lähdetään vastavuoroiselle tutustumisjaksolle Puolaan. Tarkoituksena on, että ihmiset oppivat tuntemaan toisensa, pitävät yhteyttä ja synnyttävät aktiivisen verkoston koko alueelle.

Passiivinen Metalliliitto?

Haastatteluaineiston perusteella erityisesti Metalliliiton ay-aktiivit kokivat keinonsa ulkomaalaisten työntekijöiden puolustamiseen rajallisina. Syyksi esitettiin mm. se, että kun lähetetyn työntekijän työnantaja on joku muu kuin tilaajayritys, puuttuu ammattiliitolta lainsäädännölliset ja työehtosopimusperusteiset mahdollisuudet ryhtyä ulkomaalaisten työntekijöiden etujen ajajaksi.

Tällöin ainoa mahdollisuus puuttua epäkohtiin jää laillisuusvalvonnan toimijalle eli työsuojelupiireille, joiden resurssit koettiin haastatteluissa kuitenkin riittämättömiksi.

No, se et mistä nää tulee ilmi nää euron tuntipalkat ja muut, kahden euron, niin näähän tulee pääsääntöisesti työsuojelupiirin tarkastuksista, ulkomaalaistarkastajan raporteista. (...) Meillä ei luottamusmiehenä ole semmosia työkaluja, että pystytään edes puuttumaan siihen, et ainoa sitten on viranomaiset, mitkä näitä asioita hoitaa. (...) [S]uurin osahan näistä ulkomaalaisista on edelleenkin lähetettyjä tai vuokratyöntekijöitä, ja ne on just sitä sakkia, mihin me ei päästä kiinni muuta ku sillä et yritetään tietysti painostaa meidän työnantajaa ja työsuojelupiirin raporttien kautta että nää asiat on kunnossa ja sitä kautta ajaa heidän etujaan, työaikojaan, palkkoja, pekkasia, lomiam, näin. *(Luottamusmies1, Metalliliitto)*

Et kyl me ollaan niinko, sanotaan niinko Metalliliiton luottamusmiesorganisaatio on ollu täs koko aika niinko aktiivinen mut täsä on oltu vähän neuvottomii. Niinku sä sanoit, millä tavalla tätä voidaan oikeesti tehre sen ulkomaalaisen kans, koska mein kynnet ei riit sinne. *(Keskustoimiston työntekijä, Metalliliitto)*

Yksi haastatteluaineistosta selvästi esiin tullut asia oli, että Metalliliiton aktiivit kentällä kokivat voimakkaasti, ettei heidän oma liittonsa joko ymmärrä muuttunutta työelämää tai ole kiinnostunut tukemaan työpaikoilla tapahtuvaa käytännön edunvalvontaa.

Ja hyvin hitaasti Metalliliitto on toiminu, hyvin vähän on lähteny rakentaan tonne kenttäorganisaatioo, jolla olis kielitaitoo, tekemään kenttätöitä, koska se edellyttäis jalkautumista näihin työpaikoille. Ei Metalliliitto oo esim. verrattuna Rakennusliittoon saanu oikeestaan mitään aikaseksi. (...) [E]ttä mikä on se pienin palkka millä ulkomainen työntekijä työskentelee täällä telakalla? Eli pitääkö se minun kollegojen kanssa määritellä, kun ei Metalliliitto määrittele, mikä se on? (...) Meillähän se tarkoittaa sitä, että jos me vaaditaan että se on 11 euroo, niin sitten meidän pitää panna telakat kiinni ja vaatii näitä työntekijöiden firmoja kertomaan, mitä ne maksaa. *(Luottamusmies2, Metalliliitto)*

Mää siis, mä en pysty vastaamaan siihen, miksei Metalli sitä tee. Joku on tossa leikkisästi sanonu, että Metalli tykkää ehkä toimia siellä ylempänä, isommissa kammareissa työnantajaliiton kanssa ja sit tämä tavallinen edunvalvonta jää tänne työpaikoille, luottamusmielien ja aluetoimiston harteille, et en mä tiedä. (...) Mää ehdottomasti kannatan tätä, mitä Rakennusliitto tekee, eikä nekään mitään hepposin perustein pistä [saartoon]. (...) Siis meidän, mehän ollaan me pääluottamusmiehet liiton edustajia työmaalla, että pitäiskö niinku meidän ottaa se sitten valta. Mut mä luulen, et jos me tätä touhuu ruvetaan harrastamaan, niin kyl liitosta vähän äkkiä otetaan yhteyttä, et lopettakaa toi touhu. *(Luottamusmies1, Metalliliitto)*

Olisi kuitenkin väärin vetää johtopäätös, että Metalliliitto on täysin neuvoton tai toimeton ulkomaalaiseen työvoimaan liittyvissä ongelmakysymyksissä, vaan ulkomaalaiseen työvoimaan on etsitty ratkaisuja perinteisten neuvotteluväylien kautta. Yhteisymmärryksessä työnantajien kanssa liitto on luonut järjestelmän, jolla ulkomaalaisten työntekijöiden tilannetta pyritään seuraamaan. Työnantajia varten on laadittu lomake, jolla selvitetään työntekijöiden määrää, alkuperämaata, työaikajärjestelmää, palkkatasoa ja työehtoja.

Me ollaan myös sovittu tällaiset seurantajutut, että saataisiin kuntoon tämä homma yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa. Suomalaiset työntekijät ajattelevat, että se pitää saada kuntoon, koska tämä tuo monenlaisia ongelmia ja se polkee suomalaisten metallityöntekijöiden palkkatasoa, jos ruvettaisiin tekemään näin. *(Keskustoimiston työntekijä, Metalliliitto)*

Ulkomaalaisten työntekijöiden ja erityisesti vuokratyöntekijöiden asemaan on haettu parannusta työehtosopimusneuvotteluissa, vaikkakaan asiaan ei ole vielä saatu ratkaisua. Käytännön kenttätöitä helpottamaan on Metalliliitto palkkaamassa tulkkia Olkiluodon ydinvoimalatyömaan ja telakoiden käyttöön.

Paikallisella tasollakin pidetään ainakin lakon käyttämistä työtaistelukeinona edelleen mahdollisena, vaikka ammattiliittoon kuuluvat (suomalaiset) työntekijät ovatkin esimerkiksi telakan porttien sisällä jo vähemmistönä. Turun telakan pääluottamusmies näkee, että lakko on tehokas

keino, joka kohdistuu julkisuuskuvastaan tarkkaan Aker Yardsiin sitä kautta, että lakkoherkälle työmaalle on vaikea rekrytoida uutta työvoimaa.

No mää sanon, et mitä sitten kun mää oon sanonut sen sata kertaa meidän työnantajalle eikä mitään tapahdu, niin luulis että sinne tulis liiton puheenjohtaja ja sihteeri tänne sanomaan sen, et tämä on näitten palkka ja tän mukaan mennään tai telakat menee kii. Ja määkin sanon sen vielä, et ei Metalliliiton tartte täällä lakkoo järjestää. Mulla on sen verran kokemusta tästä touhusta, et kyllä mä tän väen saan täältä kyllä pihalle, et kun joku menee vaan sanomaan, että nyt jollei nää asiat tuu kuntoon, ni sit työpaikka pysähtyy.
(Luottamusmies I, Metalliliitto)

Rakennusliiton ja Metalliliiton erilaiset toimintakulttuurit saattavat johtua useista eri tekijöistä. Ensinnäkin on huomattava, että rakennusala kohtasi tilapäisen ulkomaalaistyövoiman laajamittaisen käytön ensimmäisenä (ks. esim. Lith 2007), kun taas metalliteollisuudessa kyse on edelleen poikkeuksesta, joka keskittyy tietyille työpaikoille, kuten juuri telakoille.

Metalliliitossa globalisaation tuomat haasteet mielletään ehkä muutenkin erilaisina kuin Rakennusliitossa. Ensisijaisena uhkana metallialalla on työpaikkojen siirtyminen halvan työvoiman maihin. Haastatteluiden perusteella liitto onkin panostanut suomalaisen metalliteollisuuden puolustamiseen ja ehkä osittain sopeutunut ajatukseen ulkomaalaisen keikkatyövoiman käyttämisestä ehtona teollisuuden ja sen vielä olemassa olevien työpaikkojen säilyttämiseksi Suomessa. Rakennusliitossa Kiina-ilmio ei ole uhka – tai se toimii toisin päin. Lille ja Greer huomauttavat, että rakennustyö on tehtävä paikanpäällä riippumatta paikallisen työvoiman hinnasta. Halvan työvoiman maihin siirtymisen sijasta rakennusteollisuus pyrkiikin tuomaan halpaa työvoimaa korkean palkkatason maihin. Tästä syystä rakennusalan ammattiliitot joutuvat myös reagoimaan tilanteeseen eri tavalla kuin muut teollisuusliitot. (Lillie & Greer 2007, 552.)

Mahdollista on sekin, että Rakennusliiton aktiivinen linja ulkomaalaisten työntekijöiden suhteen syntyi muutaman ihmisen vaikutuksesta. Asiasta ilmeisesti puhuttiin pienessä samanmielisessä porukassa, jonka jälkeen se ajettiin läpi liiton virallisiin linjauksiin – eikä ilman muutosvastarintaa. Ilman näitä avaintoimijoita kehitys olisi voinut olla täysin toisenlainenkin.

[K]un lähetettiin liikkeelle, niin mä Kyöstille ja Matille tuossa pitkällä sillalla kerroin sen (...) ja tämän linjan. Molemmat johtajat kerto, että ”se on (...) hyvä linja”. (*Keskustoimiston työntekijä1, Rakennusliitto*)

5. Ulkomaalaisten työntekijöiden järjestäytyminen

Jos ulkomaalaisten asemassa työmarkkinoilla on niin selkeitä puutteita kuin tiedetään olevan, herää väistämättä kysymys, miksi niin harvat maahanmuuttajat ja ulkomaalaiset keikkatyöläiset ovat järjestäytyneet ajamaan etujaan. Työssä olevista maahanmuuttajista ammattiliittoon kuuluu vain noin neljännes, väliaikaisesti Suomessa oleskelevista tuskin kukaan.

Tutkijat ja viranomaiset näkivät toisen maailmansodan jälkeisinä vuosina ulkomaalaiset työntekijät laajalti järjestäytymättöminä ja epäpoliittisina tekijöinä. Käsityksen taustalla oli siirtolaisten poliittisten oikeuksien ja muiden poliittisten resurssien puute. Sittenkin on käynyt ilmi, että siirtolaistaustaiset yhteisöt eivät ole tyytyneet passiiviseen rooliin, vaikka osallistumisen tavat vaihtelevat. Osallistumisen luonnetta määrittää lopulta siirtolaisten yleinen luokkaidentiteetti, kuten kantaväestölläkin. (Ireland 2000, 234.)

Useat tutkimukset osoittavat, että siirtolaisilla on halukkuutta liittyä ammattiliittoihin. Meksikolaissyntyisten työntekijöiden järjestäytymistä Yhdysvalloissa tutkinut Milkman (2007, 102) huomauttaa, että kyselytutkimusten mukaan jopa 66 prosenttia kansalaisuutta vailla olevista ja 54 prosenttia kansalaisuuden omaavista siirtolaisista olisi valmis liittymään ammattiliittoon. 1990-luvun menestyksekkäiden kampanjoiden (esim. Justice for Janitors, Oikeutta siivoojille) perusteella monet ay-johtajat vakuutuivat, että passiivisina pidetyt ulkomaalaissyntyiset työntekijät olivat itse asiassa enemmän vastaanottavaisia unionismille kuin valtaväestö (emt. 98). Myös Mulinarin ja Neergaardin (2005, 60-61) haastattelemat ruotsalaiset ulkomaalaistaustaiset ay-aktivistit korostivat haluaan osallistua aktiivisesti ay-toimintaan. Haastatellut identifioituivat voimakkaasti modernistiseen projektiin, jota liitot heille edustivat. Näille siirtolaisille ammattiliitot olivat luonnollinen toimintaympäristö.

Holgate (2004, 18) on selvittänyt, miten brittiläiset ammattiliitot ovat lähestyneet työmarkkinoiden radikaalin muutoksen ja monikulttuurisuuden asettamiin haasteisiin järjestäytymis- ja jäsenhankintakampanjoissa. Hänen mukaansa luottamus, kunnioitus, identiteetti, kulttuuri, kommunikaatio ja rasismi olivat yleisimmin haastatteluissa esiin nousseita aiheita. Sillä, kuinka laajasti ammattiliitot käsittelevät näitä aiheita kehittäessään omia järjestäytymisstrategioitaan, oli merkittävä vaikutus kampanjoiden onnistumiselle. Holgate (2004, 18-27) vetää viisi johtopäätöstä organisointiin vaikuttavista tekijöistä:

1. Ammattiliitot nähtiin ”valkoisina organisaatioina”.
2. Ulkomaalaistaustaisilla toimitsijoilla on suuri merkitys ammattiliitoissa.
3. Ammattiliiton rakenteet voivat olla este ulkomaalaistaustaisten jäsenten osallistumiselle.
4. Omaehtoisen organisoitumisen ja erillisten rakenteiden merkitys.
5. Yhteisöperustainen organisointi voi olla tapa tavoittaa järjestäytymättömät työntekijät.

Mulinarin ja Neegardin (2005, 60-65) tutkimustulosten perusteella siirtolaisten kokemukset Ruotsissa ovat samansuuntaisia. Ammattiliitot valittavat usein siirtolaisten organisoinnin vaikeudesta, mutta kun siirtolaiset itse haluavat järjestäytyä, heitä estetään monin tavoin. Ruotsalaisessa kontekstissa esteet siirtolaisten ja ammattiliittojen välille luodaan poissulkevan kansallisuuden (nationhood) kielen ja käsitteiden kautta. Mulinarin ja Neegardin mukaan liitot ”ruotsalaisina” organisaatioina ilmaisevat systemaattista vastarintaa ulkomaalaistaustaisten työläisten mobilisaatiolle. Vaikka suuri osa⁵ Ruotsin ammatillisen keskusjärjestön LO:n jäsenistä on siirtolaisia, puhuu LO edelleen ruotsalaisista liitoista ja siirtolaisista, jättäen siten huomioimatta, että siirtolaiset ovat jo osa liittoja.

Suomessa ammattiliittojen jäsenyys on vakiintunut vallitsevaksi käytännöksi ja palkkatyöväestön edunvalvonta oleellisesti sidoksissa tähän. Muitakin ay-liikkeen toimintamalleja kuitenkin on. Esimerkiksi Etelä-Euroopassa ja Ranskassa liittojen jäsenmäärät ovat suhteessa alhaisempia, mutta potentiaalisia aktiiveja on varsinaista jäsenistöä enemmän. Siirtolaiset saattavat matalan järjestäytymisasteen maissa olla jopa väestöosuuttaan enemmän edustettuna ay-liikkeessä, mutta Wrenchin (2000, 322-323) mukaan monissa EU-jäsenmaissa maahanmuuttajat ovat Suomen tavoin aliedustettuja ammattiliitoissa. Wrench näkee sen heijastuksena siitä, että liittoja ei ole nähty joko myötätuntoisina siirtolaisia kohtaan tai relevantteina heille tärkeiden asioiden suhteen. Toisissa maissa ammattiliitot taas ovat toivottaneet siirtolaiset myönteisesti tervetulleiksi ja perustaneet erikoistuneita osastoja, jotka tekevät työtä heidän kanssaan.

Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö kartoitti vuonna 2003 kansallisten ay-keskusjärjestöjen toimenpiteitä ulkomaalaisen työvoiman suhteen. Niukalla enemmistöllä (13/24) vastanneista järjestöistä oli olemassa strategia siirtolaisten ja ulkomaalaistaustaisten jäsenten osuuden lisääntymiseen. Suomesta kyselyyn vastanneen SAK:n mukaan jotkut sen liitoista painottavat

⁵ Ulkomaalaistaustaisten jäsenten osuus LO:ssa on n. 20 prosenttia.

ulkomaalaisten työntekijöiden järjestäytymistä ja julkaisevat materiaalia muilla kuin kotimaisilla kielillä. Sen sijaan strategiaa ulkomaalaistaustaisten ay-aktivistien tai luottamusmiesten lisäämiseksi SAK:lla ei kyselyn mukaan ollut. (ETUC 2003, 36-46)

Kaikki tutkimani ammattiliitot kohtaavat erityisvaikeuksia ulkomaalaisten työntekijöiden organisoimisessa ay-liikkeeseen. Suomalaisten ay-aktiivien haastatteluista nousee esiin monia esteitä ulkomaalaisten työntekijöiden järjestäytymiselle: usko ay-jäsenyyden hyödyttömyyteen, molemminpuoliset kielivaikkeudet sekä ennakkoluulot tai jopa pelot ay-toimintaa kohtaan.

Eri ammattiliitoissa käytännöt ovat kuitenkin erilaisia, joten ratkaisujakin on lähdetty etsimään eri suunnilta. Teollisuusliitoissa palkatut työntekijät Helsingin keskustoimistolla ovat vastanneet enemmän ylätasen neuvotteluista, kun taas paikallistoiminta on nojannut vahvoihin ammattiosastoihin ja luottamusmiehiin. PAMissa paikallisaktiivisuuden perinne on heikompi, eikä monilla työpaikoilla ole omaa luottamusmiestä. Palkatut toimitsijat hoitavat PAMissa paljon sellaisia asioita, jotka esimerkiksi Metalliliitossa ovat paikallisten luottamushenkilöiden vastuulla.

Palvelualat ovat tyypillisiä Suomessa pysyvästi asuville maahanmuuttajille. Järjestäytymättömyyden ongelma koskettaa myös suomalaisia: PAMin järjestäytymisaste on selvästi teollisuusliittoja alhaisempi ja jäsenhankinta ylipäätään on haasteellista.

Et kaikki tää on sitten niin kun sitä, mikä meidän pitäis ymmärtää jotenkin paremmin ja selkeemmin selittää, että mitä se sitten tarkoittaa Suomessa, kun olet ammattiliiton jäsen. Ja myöskin sitten samaan hengenvetoon se, että minkälaisen kanavan ammattiliitto voi tarjota sulle, jotta pääset niinku vaikuttajaks omissa asioissas. Et tämä on tietysti sellanen, mitä me ei saada suomalaisillekaan läpi, mutta pitäis sitten saada yhtäläillä näille maahanmuuttajille. *(Keskustoimiston työntekijä, PAM)*

Myöskin nämä ay-liikkeen, meidänkin suomalaisen ay-liikkeen kulttuurit vähän eroo, että vois kuvitella että metallissa ja rakennuksella tää järjestäytyminen on niin kun hengeltään ja sisällöltään vähän toisenlaista kuin meillä palvelualoilla. Meillä palvelualoilla on tässä kantaväestössäkin paljon jotka eivät ole ay-liikkeen jäseniä. Ehkä se raja ei sitten täällä näy niin. *(Aluetoimitsija2, PAM)*

Metalliliitossa ja Rakennusliitossa on järjestäytymisaste ollut perinteisesti korkea. Metalliteollisuudessa työskentelee kohtuullisen runsaasti maahanmuuttajia, joille liiton jäsenyys on todennäköisempää. Tyypillistä sekä metallille että rakennusteollisuudelle on kuitenkin se, että suuri osa ulkomaalaisesta työvoimasta on Suomessa vain väliaikaisissa keikkatöissä, jolloin liittymistä ammattiliittoon ei nähdä mielekkäänä. Esteenä järjestäytymiselle saattavat toimia myös liiton omat säännöt ja rakenteet. Metalliliitossa on tehty työtä keikkatyöläisten saamiseksi liiton jäseneksi, mutta toimijoilla ei tuntunut olevan tietoa siitä, että itse asiassa liittoon voivat liittyä ainoastaan Suomessa kirjoilla olevat työntekijät. Tämä sääntö rajaa monet potentiaaliset jäsenet ulkopuolelle. Rakennusliitossa jäsenyys on mahdollinen, ja keikkatyöläiset voivat liittyä liittoon ilman, että heidän on maksettava työttömyyskassan jäsenmaksua.

No tietysti jos ajattelee sitä järjestäytymistä, niin pitäähän meillä olla niille jotain tarjottavana. (...) Mutta jos tää ulkomaalainen työvoima jää näinä lähetettyinä työntekijöinä tänne että ne ulkomaalaiset yritykset niitä lähettää ja suomalaiset yritykset eivät niitä ota tänne suoraan omille palkkalistoilleen niin ei niillä mitään intressiä ole kiinnittyä mitenkään muutenkaan tänne suomalaiseen yhteiskuntaan. Että ehkä he kokevat että tää on tämmönen välivaihe elämässä että tehdään tässä rahaa vuosi, kaks-kolme, kuka enemmän kuka vähemmän ja sitten lähetään pois. (*Aluetoimitsija2, Rakennusliitto*)

Metalliliiton ja Rakennusliiton johtotasolla nähdäänkin, että ratkaisun avaimet ovat työpaikkatasolla, eivätkä liiton valtakunnallisissa toimenpiteissä.

Meillähän on se systeemi, et työntekijät liittyy niinko ammattiosaston jäseniks ja sitä kaut liiton jäseniks. Et ne ei liity suoraan liittoon. Ja me taas sit liiton toimistopuolelta tai järjestöpuolelta tehdään yhteistyötä ammattiosastojen kans ja katotaan, millai se homma voitais tekeen. Ne työpaikan luottamusmiehet on avainasemassa, et ne kaverit liittyy liiton jäseniks, ei liiton toimisto. (*Keskustoimiston työntekijä, Metalliliitto*)

Perustavoitteena on se, että päästäisiin takaisin siihen vanhaan – romantisoimatta ollenkaan vanhoja aikoja – toimintamalliin, että siellä

työpaikoilla on olemassa aktiivista väkeä, jotka ratkaisevat asiat ja pitävät langat omissa käsissään. (*Keskustoimiston työntekijä2, Rakennusliitto*)

Palvelualojen ammattiliitossa työpaikoilla omien aktiivien voimin tapahtuva jäsenhankinta ei toimi yhtä hyvin, vaikka poikkeuksia onkin. Niinpä PAMissa on päädytty kokeilemaan keskitettyä valtakunnallista kampanjointia ulkomaalaisten työntekijöiden järjestäytymisasteen nostamiseksi. Tammikuussa 2008 maahanmuuttajat olivat ensimmäistä kertaa kohteena liiton kampanjassa, jossa PAMin jäsenet, luottamushenkilöt, hallinnon jäsenet ja henkilökunta kävivät yksityisten palvelualojen työpaikoilla tapaamassa niin liiton jäseniä kuin järjestäytymättömiä työntekijöitä. Samaan aikaan toteutettiin suoramarkkinointikampanja, jossa lähetettiin postia yli 12 000 palvelualoilla työskentelevälle maahanmuuttajalle. Kokemukset suoramarkkinoinnista olivat myönteisiä ja sillä saatiin myös uusia jäseniä.

Nythän meillä oli sitten alkuvuodesta suoramarkkinointikampanja maahanmuuttajille ja se on tähän mennessä tuottanut eniten jäseniä. Et se toi meille jäseniä, mutta samaan aikaan me huomattiin, että ei oltu valmistauduttu itse kunnolla, varsinkaan Helsingin toimisto ei ollut valmistautunut kunnolla, että alkas tulla niin paljon sitä kysymystä ja kaikkee. (*Aluetoimistija1, PAM*)

No ainakin (...) me nyt lähestyttiin näitä ensimmäisen kerran, että se on tietysti yks tapa, et voidaan ainakin niinkun tehdä tällöinen alustus, tällöistä ei oo ainakaan tehty koskaan aikasemmin, ja ne kokemukset joita nyt ei ole vielä ehditty vetää yhteen niin nehan on ihan myönteisiä. Että erityisesti tuolta venäjää puhuvien joukosta, näin olen kuullut, on tullut paljon palautetta ihan suoraankin, että tää oli ihan hyvä juttu. (*Keskustoimiston työntekijä, PAM*)

Helsinki-Uudenmaan alueella PAM on lähtenyt tekemään yhteistyötä maahanmuuttajien koulutusyksiköiden kanssa. Tämän toimintatavan voi nähdä luontevana PAMille, koska palvelualat ovat erityisesti maahanmuuttajien ns. sisääntuloaloja, joille monet työllistyvät koulutuksen jälkeen (esim. Toivonen 2004). Opiskelijaryhmille kerrotaan ay-liikkeen toiminnasta Suomessa, sopimusyhteiskunnasta ja yhteistyöstä työvoimaviranomaisten kanssa.

[M]e aluetoimistona otettiin ihan tietonen tällöinen suhtautuminen kun tuolta kouluilta Amiedusta ja Adultasta alettiin kysyä että eikö he vois tulla

tutustumaan ay-liikkeeseen niin (...) me ruvettiin ottamaan näitä ryhmiä ja meillä käy vuosittain kolmesta puolesta viiteensataan maahanmuuttajaa kuuntelemassa ja tutustumassa semmosen kahen tunnin luennon, tai tämmösen esitelmän, keskustelutilaisuuden, vähän riippuu aina minkälaisia opiskelijoita ja mikä kielitaito on, mutta joka tapauksessa me on haluttu siis niinkun omalta osaltamme tätä asiaa viedä eteenpäin. *(Aluetoimitsija2, PAM)*

Myös muilla alueilla on saatu hyviä kokemuksia yhteistyöstä, jossa PAMin edustajat ovat käyneet kertomassa maahanmuuttajille ay-toiminnasta. Sen sijaan ammattiliiton itse järjestämiin tilaisuuksiin maahanmuuttajat eivät näytä löytävän.

Sit me ollaan järjestetty aika paljokin, varsinkin ravintola-alan osasto on järjestäny tosi monta tilaisuutta ravintoloille ja maahanmuuttajille, mutta niihin ei oo tullu porukkaa. Nyt on ollu sellanen puolen vuoden tauko kun ei niihin tule ketään. En tiedä millä tavalla sitä tietoa pitäs lisätä sitten, me ollaan viety ihan suoraan työpaikoille kutsuja missä me tiedetään et on maahanmuuttajia, mutta silti porukkaa ei saada niihin. *(Aluetoimitsija1, PAM)*

Myös Metalliliitossa on järjestetty tilaisuuksia ulkomaalaisille ja tuotettu ay-liikkeestä kertovaa materiaalia eri kielillä. Liiton opistossa järjestetylle maahanmuuttajien kurssille oli kuitenkin hyvin vaikeaa saada osallistujia. Haastatteluissa nousikin esille näkemys ay-liikkeen keinojen riittämättömyydestä ja toiminnan satunnaisuudesta. Jos resursseja ulkomaalaisten työntekijöiden järjestäytymiskampanjoihin olisi enemmän käytössä, voisi toiminta olla suunnitelmallisempaa.

Jotain pientä on kyllä tehty, tiedotustilaisuuksia ja lentolehtisiä, painettuja esitteitä venäjän ja viron kielillä, mutta niistä en tiedä tarkemmin. Parempiin tuloksiin pääseminen edellyttäisi kunnollista rahoitusta ulkomaalaisen työvoiman vastaanottoon. *(Kouluttaja, Metalliliitto)*

Paitsi henkilöresursseja, raharesursseja, just tämmösiä niin ku tää on suoramarkkinointi mutta suoramarkkinointikin on sellainen että se vaatis nyt heti just jonkun hyvän tukitoimenpiteen ja just tämmösen tavallaan niinku suunnitelmallisuuden tähän toimintaan, et se ei ois tämmöstä hetkellistä nykimistä vaan että nyt kun on alotettu tämä niin sit parin kuukauden päästä

seurais tämä ja tavallaan niinku se ois tämmönen toimintaketju, toimintasuunnitelma. (*Aluetoimitsija2, PAM*)

Ilmeisesti ainoana suomalaisena ammattiliittona on Rakennusliitto lähdössä mukaan rajat ylittävään eurooppalaiseen jäsenhankintaan. Rakennusalan Migrant Workers –verkosto käynnistää toimintansa tänä vuonna. Hanke on herättänyt paljon keskustelua Euroopan rakennusliittojen välillä. Toiset olisivat valmiita rakentamaan kokonaan ylikansallisen ammattiliiton, johon kaikki rajojen yli liikkuvat työntekijät voisivat kuulua. Tällaista ylikansallista järjestäytymistä on toisaalta vastustettu, koska erillinen liitto siirtolaisille voi avata ovet erilaisille kollektiivisille sopimuksille ja jättää siirtolaiset olemassa olevien ay-rakenteiden ulkopuolelle. (ks. Lillie & Green 2007, 571).

[T]ää 2008 tulee olemaan sellanen, että kerätään vaan tietoo, yhdistetään nettisivuja, et esimerkiksi olis yhteiset nettisivut, joista vois katsoa hakusanalla ”rakennus” ja ”suomi” ja ”puola”, niin pääsis suoraan Rakennusliiton puolankielisille infisivuille. Tän tyyppistä, että se on aluks nyt vaan tää nettitasolla tää juttu ja sitähan joku kritisoi, että eihän tolla tavalla voi edunvalvontaa hoitaa netin kautta, mutta tää nyt on tätä alkua. (...) Ja sit tarkotus on, että 2009 tää Network auttas sit, että seuraava askel olis tää jäsenhankinta, kuitenkin se on se tärkeä asia, jos jollakin tavalla pystyis vaan saamaan ihmisiä jäseniks ja vaikka koittamalla helpottaa tätä siirtymistä, että jos muuttaakin toiseen maahan, niin helpommin pystyis siirtämään jäsenyytensä sen maan liittoon. (*Keskustoimiston työntekijä3, Rakennusliitto*)

5.1 Kielimuuri ja kulttuurierot

Siirtolaisten kielivaikeudet uudessa kotimaassa merkitsevät jokapäiväisen kommunikoinnin ja mahdollisuuksien rajallisuutta ja johtaa helposti eristäytymiseen. Tämä näkyy erityisesti vähän aikaa maassa oleskelleilla tai asuneilla, joiden kanssa myös kantaväestön on vaikeampaa kommunikoida. Jopa uuden kielen oppimisen jälkeen ongelmat jatkuvat, koska kielitaidon erilainen taso kantaväestön kanssa vaikeuttaa kulttuuristen merkitysten ymmärtämistä. (Lutz & Schatz 2007, 81.)

Yhteisen kielen puuttuminen nousi suurimmaksi esteeksi ay-liikkeen ja ulkomaalaisten kohtaamiselle myös omassa aineistossani. Kieliongelma tuli tavalla tai toisella esiin poikkeuksetta kaikissa haastatteluissa ja se nähtiin pääasiallisena esteenä ulkomaalaisten jäsenien hankkimiselle ammattiliittoihin. Ilmiö ei ole tyypillinen vain Suomelle, vaan samanlaisia kokemuksia on myös muista maista (ks. esim. Holgate 2005, 472).

Mielenkiintoisena voi pitää kahta erilaista ajattelutapaa, jota kautta asiaa haastatteluissa pohdittiin. Toiset haastatelluista nostavat pääongelmaksi ulkomaalaisten puutteellisen suomen kielen taidon, kun taas toisten mielestä ongelmana on ay-aktiivien puutteellinen muiden kielten taito. Ratkaisumalleiksi onkin pohdittu esimerkiksi Metalliliitossa ja Rakennusliitossa tulkkien palkkaamista. Rakennusliitto tarjoaa jäsenilleen ilmaisia englannin, venäjän ja viron kielen kurseja ja ay-sanastoon painottuvia kielikurseja on toivottu myös PAMissa. Joka tapauksessa kielikysymyksessä tiivistyy uusi tilanne, johon suomalainen ay-liike on työmarkkinoiden monikulttuuristumisen myötä joutunut.

Ennenhän meil on jäsenhankinta toiminu ja toimii suomalaisten keskuudessa niin, että luottamushenkilöt ja muut tarjoaa jäsenyyttä. Mut me huomattiin, et ei luottamusmiehet osaa vieraita kieliä, ei ne pysty puhumaan jäsenyyden puolesta. *(Keskustoimiston työntekijä1, Rakennusliitto)*

Kielihomma on semmonen, että tuolla töissä useimmat ei osaa juuri yhtään suomee. Kun oot ihan ummikko, et osaa sanaakaan suomee niin on hirveen vaikee kertoo niille ammattiyhdistyksestä, kun ei ymmärrä kieltä. Se on kaikkein suurin ongelma se. *(Ay-aktiivi, PAM)*

Ja sitten olis niin kun tänkin tyypistä kysyntää jossakin mitassa, esimerkiks näitten yritysten pääluottamusmiehet, joissa nyt paljon on maahanmuuttajia, niin on meille esittäneet pyyntöjä, että he tarvittisi niin kun tämmöstä, toisaalta ehkä vähän juuri niin kun kulttuureitten tuntemukseen ja ja tämmösiin liittyvää, mutta että ehkä ihan niinkun tämmöstä sanotaan nyt vaikka ay-englanninkin terminologiaa, tai kellä nyt vois olla venäjän pohjaa niin vähän sitä terminologiaa, et ois helpompi puhua näistä työelämän asioista. *(Keskustoimiston työntekijä, PAM)*

Toisaalta jo yhteisen kielen löytyminen voi mahdollistaa jäsenhankinnan myös perinteistä luottamusmiesväylää pitkin. Ainakin Helsingin telakalla on saatu jonkin verran yhteyksiä ulkomaalaisiin työntekijöihin, kun kieli- ja kulttuurimuri on pystytty ylittämään työpaikan sisällä. ”Ulkopuolelta” liitosta tulleiden ihmisten tulokset ovat jääneet vähäisemmiksi.

Siis sanotaan, tänään pohdiskeltiin tossa aamulla viimeks ja se että millä tavalla me saatas ne ihmiset. Me ollaan käytetty täällä venäjänkielisiin liiton kavereita ja yritetty keskustella, mutta se on jäänyt aika vähäiseksi. Paljon paremmin tulee sit sellasia, että meillä on venäjänkieltä puhuvia kavereita omassa porukassa, jotka haastattelee niitä näin niinku kahvitaukokeskusteluissa. *(Luottamusmies2, Metalliliitto)*

Yhteisen kielen puuttumisen lisäksi haastatellut ay-toimijat kokevat, että suomalaiseen ay-liikkeeseen instituutiona kohdistuu ennakkoluuloja ja jopa pelkoja ulkomaalaisten taholta. Nämä ennakkoluulot nähdään toisena keskeisenä esteenä ulkomaalaisten työntekijöiden järjestäytymisasteen nostamiselle. Haastatteluissa nousi selvästi esille, että eri kansallisuusryhmillä on hyvin erilaisia käsityksiä ay-toiminnasta. Vaikeaksi on koettu erityisesti Venäjältä ja Itä-Euroopasta tulevien työntekijöiden saaminen mukaan ay-liikkeeseen.

Niitten suhtautuminen, mikkä tulee noist vanhoist Itä-blokin maista ammattiyhdistysliikkeeseen, niin niil on mielikuva siitä, mimmonen se on ollu heidän oma maassa. Suomessahan se on ihan erilainen. *(Keskustoimiston työntekijä, Metalliliitto)*

Mitä autoritäärisempi valtio, mistä ihmiset tulee, niin sen varovaisempia ne on, ja ne käsittelee meitäkin samalla tavalla, kun ne tietää et on ay-liikkeestä. Et on vaikee rakentaa heti sitä suhdetta, että me ollaan tultu auttamaan, et me ollaan ihan tavallisia ihmisiä. *(Keskustoimiston työntekijä1, Rakennusliitto)*

Alussahan meihin suhtauduttiin tosi sillä tavalla, että nehän suurin piirtein pelkäs meitä. Kun me tultiin työmaalle, oli sellasia tilanteita, että kaverit lähti juoksemaan ihan, siis pakoon. Et ne luuli, että me ollaan suurin piirtein jotain salaisen poliisin kavereita ja nyt tuli ongelmia, ja pahoja ongelmia. *(Aluetoimitsija2, Rakennusliitto)*

Käsitys siitä, että itäeurooppalaisten työntekijöiden ennakkoluulot suomalaista ay-liikettä kohtaan johtuvat reaaliosialismin aikaisen ay-liikkeen huonosta maineesta, on haastatteluissa usein toistuva teema. Tätä myyttiä ei juurikaan kyseenalaisteta, vaikka Berliinin muurin murtumisesta on kulunut jo parikymmentä vuotta ja suuri osa Suomeen tulevista työkäisistä ulkomaalaisista on aloittanut työuransa sosialistisen järjestelmän ja siihen sidoksissa olleen ay-liikkeen kaatumisen jälkeen.

Ay-liikettä kohtaan tunnettujen ennakkoluulojen lisäksi haastateltavat nostavat esiin kulttuurierot ja ulkomaalaisten vaikeuden ymmärtää suomalaisia toimintatapoja. Lutzin & Schatzin (2007, 84) mukaan siirtolaisuuden prosessissa uusi kulttuuri voidaan kokea täysin käsittämättömänä tai jopa uhkaavana. Molemminpuolisen avoimuuden, luottamuksen ja kunnioituksen rakentaminen on ennakkoehto ulkomaalaisten kiinnittymiselle uuteen kulttuuriin.

Haastatellut kokevat, että eri maissa ay-liikkeiden toimintatavat ovat hyvin erilaisia tai sitten ay-liikettä ei käytännössä ole. Väärinkäsityksiä voi aiheuttaa myös ay-liikkeen erilainen poliittinen tai uskonnollinen sitoutumiseen eri maissa. Esimerkiksi Puolassa itsenäinen ammattiyhdistystoiminta on tapahtunut katolisen kirkon suojeluksessa ja Etelä-Euroopassa eri poliittisilla suuntauksilla on omat liittonsa. Kulttuurierojen moninaisuus ja ammattiliittojen aseman ja merkityksen erot eri kulttuureissa tekevät asiaan reagoimisesta haasteellisen tehtävän suomalaisille ay-aktiiveille.

Siellä on sitten taas tää temperamentti vähän toinen ja siellä ihmetellään, mitä täällä vaan aina kihnutetaan ja neuvotellaan, että eiks nyt jo lähdetä niinku punaset liput kourassa tonne kaduille ja lähetä meneen, että eihän tämmösestä kyhnyttämisestä oo niinku mihinkään. Ja se on, et niinku pidetään, että me ollaan hirveen tylsiä ja tämmösiä byrokraattisia, että me vaan neuvotellen hoidetaan juttuja ja edustuksellinen demokratia ja muu on hirveen tärkeä asia.
(Keskustoimiston työntekijä, PAM)

Kyllä suomalaisten työntekijöiden on erittäin vaikeaa mennä puolalaisten kanssa keskustelemaan, vaikka kieltäkin osattaisiin, ja saada heidät ymmärtämään, miksi Suomessa on hyvä kuulua ammattiliittoon. Tämä vaatii melkeinpä katolisen papin. Norjassa oli asiasta hyvät kokemukset, kun katolinen pappi oli käynyt työmaalla kertomassa, miksi ay-liikkeeseen on järkevää kuulua. *(Keskustoimiston työntekijä2, Rakennusliitto)*

No sitten jotkut kiinalaiset, pakistanilaiset, sieltä ihan idästä tulevat, niin siellä on se kulttuuri niin erilainen että kun he lähtevät siitä lähtökohdasta, että työnantaja huolehtii työntekijöistä niin siihen ei oikeen niinku ay-liikettä sovi väliin. (*Aluetoimitsija2, PAM*)

Mulinari ja Neergaard (2007, 46) kuitenkin kyseenalaistavat yleisen näkemyksen, jonka mukaan ulkomaalaisten työntekijöiden kiinnostuksen puute ay-liikettä kohtaan johtuu kulttuurisesta yhteentörmäyksestä ruotsalaisten liittojen toimintatavan ja työntekijöiden lähtömaassa tapahtuneiden ay-kokemusten välillä. Heidän mukaansa väite esitetään usein ilman sitä tukevia tutkimustuloksia. Mahdollista onkin, että ylläpitämällä myyttiä itäeurooppalaisesta ay-liikkeestä ja suurista kulttuurieroista suomalaiset ay-liikkeen aktiivit väistävät oman ay-liikkeemme toimintatapojen kyseenalaistamisen. Ay-liikkeen tulisi huomioida sekin mahdollisuus, että ulkomaalaisten työntekijöiden epäluulon taustalla on jokin piirre suomalaisen ay-liikkeen toimintatavassa.

Kulttuurierojen ohella järjestäytymistä voi estää pelko tai kokemus siitä, että ay-aktivismi jo sinällään on kohtuuton riski. Tutkimustani varten haastatellut ay-aktiivit kertovat, että usein ulkomaalaiset työntekijät kokevat myös suoranaista pelkoa. Rakennusliiton puheenjohtaja Keskustoimiston työntekijä2 muistuttaa, että ”yksi keskeisimpiä syitä siihen, että ihmisiä vainotaan, tapetaan, kidutetaan ja vangitaan aivan ilman syytä, on heidän ammattiyhdistystoimintansa”. Tämän todellisuuden kanssa on painittu monilla työpaikoilla.

Ja sitten on tietysti vielä suhtautumisessa ay-liikkeeseen, niin tokihan tänne tullaan sit semmosistakin maista, joissa ay-toiminta on äärimmäisen epäsuosittua ja kiellettyä ja joissa niinkun ay-liikkeeseen kuuluminen on tarkottanut sitä, että henkikin voi lähtee pahimmassa tapauksessa. Että niinkun tämmösen meidän tyyppisen ay-liikkeen olemus ei tietenkään oo niin itsestään selvä, millasena me sitä tietenkin pidetään. (*Keskustoimiston työntekijä, PAM*)

Ulkomaalaiset voi pelätä useinkin et ne menettää työpaikkansa ja sit ne voi pelätä sitä et ne karkotetaan maasta tai jotain tämmöstä. Et niil on semmonen pelko siinä. Et tähänkin meidän liikkeeseen liittyy yks venäläinen työkaveri

niin se kysy multa ensiks että joutuuko siitä vankilaan kun liittyy tämmöseen ryhmään. (*Ay-aktiivi, PAM*)

Suomessa väliaikaisesti oleskeleville ay-aktivismiin riskit voivat konkretisoitua nopeastikin, ainakin, jos toiminta on aiheuttanut harmia työntekijöitä rajan yli välittävälle taholle. Liittojen mahdollisuudet suojella jäseniään kostolta ovat heikot.

Kyllä, ja nää ihmiset on monet saattaa olla ihan pienistä kylistä Puolan maaseudulta ja heillä saattaa olla jopa semmonen pelko, ihan kuolemanpelko, että jos he tekee yhteistyötä Suomessa tai missä tahansa muussa maassa liiton kanssa, että he ei uskalla enää palata sinne omaan kotikyläänsä sitten sen jälkeen, koska siellä on semmoset organisaatiot, että heillä on näitä välimiehiä, joita siis löytyy sekä Suomesta että Puolasta, ja se on niin kun, et heillä on ihan selkee pelko, ja tämmöstä on jopa käynytkin, ihmisille on tullut ongelmia, kun he on palanneet takasin kotimaihin. Meidänkin tiedossa on tämmösiä tapauksia. (*Keskustoimiston työntekijä3, Rakennusliitto*)

5.2 Ulkomaalaiset työntekijät jäsenhankkijoina

Jane Holgaten (2000, 27-29 & 475) mukaan ongelmana ulkomaalaisten työntekijöiden järjestämisessä ammattiliittoihin on, että valtaväestöön kuuluvilla ay-toimitsijoilla ei aina ole tarpeellisia yhteyksiä onnistuneeseen jäsenhankintaan etnisissä yhteisöissä. He eivät myöskään osaa tunnistaa työntekijöiden siirtolaistaustasta johtuvia erityistarpeita, jolloin mahdollisuus järjestäytymiseen työntekijöiden itsensä tärkeäksi kokemien asioiden ympärille menetetään.

Holgate (2004, 19-22) korostaakin siirtolaisten omaa roolia jäsenhankintakampanjoissa. Ulkomaalaistaustaisilla ay-toimitsijoilla voi olla merkittävä vaikutus uusien jäsenten hankkimisessa ammattiliittoihin, mutta aina niin ei tapahdu. Holgate on vetänyt johtopäätöksen kolmen eri tapaustutkimuksensa perusteella. Tuloksena oli, että ulkomaalaistaustaiset toimitsijat onnistuivat kantaväestöön kuuluvia kollegoitaan merkittävästi paremmin järjestäytymiskampanjoissa työpaikoilla, joilla siirtolaisia oli paljon. Tulosta ei voi kuitenkaan yksinkertaistaa siten, että kuka

tahansa maahanmuuttaja on automaattisesti menestyksenkäs jäsenhankkija ay-liikkeelle, koska kyse ei ole tietyn ”rodun” tai etnisyyden yhteensopivuudesta kontaktissa, vaan jaetusta identiteetistä. Muiden työntekijöiden elämäntilanteen jakavat ulkomaalaistaustaiset ay-toimitsijat saivat osakseen enemmän luottamusta ulkomaalaisten työntekijöiden keskuudessa ja heidän koettiin olevan kykenevämpiä ymmärtämään ja käsittelemään esimerkiksi rasismiin liittyviä kysymyksiä.

Vertaissuhteen syntymisen edellytyksenä on, että ihmisillä on samankaltaisia elämäkysymyksiä ja tavoitteita. Vertaissuhteet voivat syntyä spontaanistikin esimerkiksi työtovereiden tai naapureiden kesken. (Hiltunen & Kujala & Mattila 2005, 113-114. Nylund 2005, 203.) Suomalaiset ay-aktiivit uskovat, että myös meillä maahanmuuttajia saataisiin paremmin mukaan ammattiyhdistysliikkeeseen, jos liitossa olisi aktiivisia maahanmuuttajia, jotka tekisivät jäsenhankintatyötä omiensa parissa. Tällaisesta toimintatavasta tiedettiin olevan hyviä kokemuksia muissa maissa.

[K]yllä se näin pitäis mennä täälläkin. Sikshän meille olis tietysti hirveen tärkeä, niin meille PAMissa kuin ay-liikkeelle muutenkin, et me saatas niinku tämmösiä jo ihan näkyviä toimijoita, jotka nousis täältä ay-liikkeen piiristä. *(Keskustoimiston työntekijä, PAM)*

Toistaiseksi liiton palkkalistoilla on vain suomalaisia, mutta pidän todennäköisenä, että ensimmäinen ulkomaalainen toimitsija valitaan pian. Todennäköisesti riittävästi kurssittautunut maahanmuuttaja olisi kontaktien luomisessa aivan lyömätön suhteessa suomalaisiin toimitsijoihin. *(Kouluttaja, Metalliliitto)*

Mutta tota, mut tää on nähty hyvin tärkeänä tämä vertaisasia, saman lailla kun nuoria on vaikea kenenkään keski-ikäisen naisen on hyvin vaikea saada nuoria innostumaan, nuoria poikia innostumaan, järjestäytymään niinku Rakennusliittoon, niin samalla tavalla on ihan loogista, että ulkomaalaiselle on niinku parempi että ois tämmönen ihminen, joka ois samassa tilanteessa, joka on kokenut tän saman asian. *(Keskustoimiston työntekijä3, Rakennusliitto)*

Paremmen menestyksen saavuttamiseksi ulkomaalaisten työntekijöiden organisoinnissa ammattiliittoihin näyttäisikin olevan tarpeellista saada edes muutamia ulkomaalaisia liittymään

liittoon ja tekemään työtä oman vertaisryhmänsä parissa. Konkreettiset toimenpiteet ulkomaalaisten työntekijöiden käyttämisestä järjestäytymiskampanjoissa näyttävät olevan pisimmällä Rakennusliitossa, jossa ollaan käynnistämässä maahanmuuttajien varaan rakentuvaa jäsenhankintamenettelyä. Taustalla on havainto siitä, että perinteinen suomalaisten keskuudessa toiminut jäsenhankinta, jossa luottamushenkilöt tarjoavat jäsenyyttä, ei toimikaan ulkomaalaisten parissa.

Meil on tarkoitus kun löydettäs, niin koota maahanmuuttajista ensinnäkin jäsenhankkijoita. Pitäis löytää monikielisiä ihmisiä, jotka on myyntihenkisiä. (...) Et nää ei oo edunvalvojia nää ihmiset, vaan ne tekee tätä järjestäytymistyötä. Samalla näille on tarkoitus tuoda tehtäviä, jotka tulee työnantajapuolelta. Työnantajapuolelta ne vois olla tämmöstä opastukseen liittyvää ja mahdollisesti muuta. Se idea, miksi näin tehtäs, on se, että työmaille pääsy, niin kun me sovitaan työnantajaliiton kanssa yhdessä ja meil on yhteinen järjestelmä, niin ne hyväksyy nää meidän jäsenhankkijat. Siit on periaatteessa meillä jo päätökset, kun vaan löydetään ihmiset ja järjestelmä, niin me toteutetaan se. *(Keskustoimiston työntekijä1, Rakennusliitto)*

Holgaten (2004, 27-29) tutkimustulosten mukaan maahanmuuttaja-värvääjien ohella toinen merkittävä keino ulkomaalaisten järjestäytymisasteen nostamiseksi voi olla toiminnan irrottaminen työpaikkatasolta ja keskittyminen yhteisöperustaiseen organisointiin. Yhteisöperustaisen organisoinnin merkitystä on korostanut myös John Wrench (2000, 328-329). Menestyksekkäissä kampanjoissa on käytetty työpaikalla tapahtuvan lähestymisen sijaan siirtolaisten sosiaalisia ja kulttuurisia verkostoja, ystäväpiirejä ja perhesiteitä. Iso-Britanniassa työtä on tehty mm. siirtolaisten asuinalueilla.

Suomessa ei toistaiseksi ole juurikaan suuria etnisiä yhteisöjä, mutta ainakin PAMissa on yritetty ottaa käyttöön erilaisia vaihtoehtoisia keinoja maahanmuuttajien tavoittamiseksi. Ajatuksena on löytää maahanmuuttajien itsensä käyttämiä kanavia.

Meillähän on pienimuotoista yhteistyötä ollut jonkun Spektr-lehden kanssa ja näitten tota paikallisradioitten kanssa, ja sitten tietysti ihan tää meidän oma informaatio, jonka kehittämistä ihan sitten näitten kieliversioittenkin, meidän pitää tietysti jatkuvasti pitää työn alla. Se kokemus meilläkin on, että kyllähän

tää puskaradio on niinkun monissa näissä maahanmuuttajaryhmissä aika tehokas, että miten sinne puskaradion lähteille kullonkin pääsee niin se on aina sitten vähän tämmöstä satunnaistakin. *(Keskustoimiston työntekijä, PAM)*

PAM yritti 2000-luvun alkupuolella rakentaa yhteyksiä myös maahanmuuttajien omiin järjestöihin ja saada sitä kautta toimintaan mukaan aktiivisia ay-toimijoita. Ongelmana kuitenkin oli, etteivät samat maahanmuuttajat tuntuneet olevan kiinnostuneita maahanmuuttajatyöstä ja ay-toiminnasta. Uutta avausta tähän suuntaan ei kuitenkaan ole suljettu pois.

Ehkä olis sen väärä että sitä polkua kannattas nyt olevissa oloissa, kun ihmisiä on huomattavasti enemmän ja kirjokin huomattavasti suurempi, ja järjestöjähän nyt on joka lähtöön, niin tota kokeilla uudelleenkin. Et sitä tietä me ei olla aktiivisesti ja mitenkään systemaattisesti käytetty, että siinä on ne yhteydenotot hirveen satunnaisia. *(Keskustoimiston työntekijä, PAM)*

5.3 Ay-toiminnan rajanvetoa

Yhteiskunnan monikulttuuristuessa joutuu myös ay-liike pohtimaan oman toimintansa rajoja. Siirtolaisten ongelmat ovat monesti erilaisia kuin kantaväestön, eivätkä ne rajoitu työelämään. Wrenchin (2000, 328-329) mukaan menestyäkseen uudessa tilanteessa ammattiliittojen ei pitäisikään rajata toimintojaan työelämän ongelmiin, vaan ottaa mukaan myös laajemmat aiheet, jotka liittyvät siirtolaisten asemaan yhteiskunnassa. Näitä ongelmia voivat olla mm. kielikysymykset, terveys- ja turvallisuuskysymykset, uskonnolliset oikeudet tai viranomaisten aiheuttamat ongelmat. Erityisesti painetta näiden teemojen käsittelyyn voi ilmetä pohjoiseurooppalaisissa ammattiliitoissa, joiden institutionaalinen rooli poikkeaa Etelä-Euroopan monien liittojen omaksumasta yhteiskunnallisesta aktivismista.

Holgate (2004, 28-29, 32) puhuu samasta asiasta käyttäen käsitteenä yhteiskunnallista liikettä, jonka maahanmuuttajat voivat kokea oman yhteisönsä puolestapuhujaksi. Se edellyttää, että ammattiliitot eivät keskity vain työpaikan ongelmien ratkaisemiseen, vaan ottavat itselleen myös muita tehtäviä, jotka osaltaan rakentavat tukea ja luottamusta liikettä kohtaan. Ay-liikkeen on huomioitava konkreettisesti toiminnassaan erilaisten ryhmien spesifiset huolenaiheet, jotka liittyvät muuhunkin

kuin suoranaisiin työelämän kysymyksiin. Monilla ulkomaalaistaustaisilla työntekijöillä on ongelmia, joiden rinnalla työssä koetut vaikeudet koetaan vähämerkityksisenä. Tällaisissa olosuhteissa ay-liikkeen pitäisi tarjota apua sekä työehtoihin ja työolosuhteisiin liittyviin ongelmiin että muihin.

Haastatellut ay-toimijat kyllä kokevat, että ammattiyhdistysliikkeellä Suomessa on myös yhteiskunnallisen vaikuttajan rooli. Pitkän tulopoliittisen perinteen myötä liitot ovat päässeet vaikuttamaan laajasti suomalaisen yhteiskunnan rakentumiseen ja ay-liikkeessä pidetäänkin luontevana osallistumista erilaisiin viranomaistyöryhmiin ja omien jäsenten tukemista vaaleissa.

Meil on tämmöset ammattiosastojen yhteistyöryhmät, joista tään liittokokouskauden aikana puhutaan nimellä seuturyhmät, niin kyllähän siellä on tää näkökulma, et kun koitetaan olla myös aktiivinen yhteiskunnallinen vaikuttaja siel omal toimialueel, mis ammattiliitto toimii, niin siinä tullaan näihin kysymyksiin. *(Keskustoimiston työntekijä, Metalliliitto)*

Julkishallinnon rakenteissa vaikuttamisen lisäksi etenkin Rakennusliitto on lisännyt yhteistyötään kansalaisjärjestöjen kanssa. Varsinkin ulkomaalaisten asemaan liittyvissä kysymyksissä sen toiminta näyttäisi lähentyvän eteläeurooppalaistyylisiä ay-aktivismia. Rakennusliiton yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa keskeisellä sijalla on mm. ulkomaalaisten yhteiskunnassa kohtaama rasismi, mutta myös laajemmin esimerkiksi ihmisoikeuskysymykset. Strategiaksi on valittu verkostoituminen muiden kansalaisjärjestöjen kanssa ja niiden (taloudellinenkin) tukeminen.

Se on meillä ihan ratkaseva, siis koko tää laajempi, et me autetaan kansalaisjärjestöjä. Ei mennä päsmärimään sinne eikä muuten, mut koitetaan auttaa hyvin monissa tapauksissa. Ajatus on se, että me koitetaan koota näitten rasismien ja muun estämiseks niin laaja verkosto, että täällä ei tule konfliktia vastatusten ulkolaiset ja muut. *(Keskustoimiston työntekijä1, Rakennusliitto)*

Vielä on sekin, että jäsenemme haluavat usein toimia jossakin muussakin kansalaisjärjestössä ja näkevät, että kumpaakin osapuolta hyödyttävät keskinäiset lämpimät välit. Olen huomannut, että esim. monet nuorten kansoittamat kansalaisjärjestöt ymmärtävät hyvin kantaamme... *(Keskustoimiston työntekijä2, Rakennusliitto)*

Organisaatiossa tapahtuvaan vaikuttamiseen ay-liikkeellä on siis valmiutta, väylät ja perinteitä muutenkin kuin suoraan työelämään liittyvissä kysymyksissä. Ongelmallisempi suhde ammattiyhdistysliikkeellä on konkreettisen avun antamiseen siirtolaisille näiden kohdatessa ongelmatilanteita mm. viranomaisten kanssa. Periaatteessa haastatellut näkevät, että ay-liikkeen rooliin ei kuulu siirtolaisten henkilökohtaiseen elämään liittyvissä ongelmissa auttaminen, jos ongelmat eivät liity työelämään, tai että tällaiseen toimintaan ei ole resursseja. Yksilöllistä apua estää sekin, että periaatteessa liitot tukevat vain jäseniään, joskin ulkomaalaisten kohdalla tästä on jonkin verran joustettu.

Et kyllä mäkin rajaisin sitä, et ei me ammattiyhdistysliikkees voida ihan kaikis asioissa toimii eikä olla sillain mukana, vaan täytyy sit olla kanavat ja väylät, joita pitkin toimii. *(Keskustoimiston työntekijä, Metalliliitto)*

Tietysti me voidaan omilla kannanotoillamme vaikuttaa lainsäädäntöön ja siihen, että miten tätä pelisääntötuntemusta yritetään osaltamme lisätä. Siihen meidän keinot melkein rajottuu siihen. (...) Mutta tosiaan niin niinku yksittäisten ihmisten tilanteisiin kyllä meidän vaikutusmahdollisuudet on aika vähäiset. *(Keskustoimiston työntekijä, PAM)*

Että ei ihan niin pitkälle, että meillä olis suunnitelmallisesti joku systeemi, jolla me autettais esim. asuntojen hakemisessa, et mä en usko että meillä on mahdollisuuksii. *(Keskustoimiston työntekijä3)*

Mielenkiintoista on, että liittojensa linjauksista huolimatta ammattiliittojen aktiivit kuitenkin auttavat ulkomaalaisia työntekijöitä monissa heidän elämänsä liittyvissä vaikeuksissa. Kyse ei ole liittojen virallisesta toiminnasta, mutta käytännössä siitä on jo tullut osa suomalaista ay-kulttuuria.

Ja toisaalt taas sitten tietysti, et on ne kanavat olemassa, siellä ammattiosaston ne paikalliset, et voidaan niinko ohjat ihmiset oikeit kanavii pitkin hakeen ne ratkasut, mikkä koskee asuntokysymyksii, terveyttä tai koulutust. Ja monta kertaa siellä kaupunginvaltuustossa tai lautakunnassa istuu myös Metalliliiton ihmisii. Et on ne kanavat olemassa, vaik meillä se toimintatapa on tässä

suhteessa vähän erilainen kun jossain muualla. (*Keskustoimiston työntekijä, Metalliliitto*)

Mä veikkaan että käytännössä nää meidän, nää ihmiset meillä jotka on näiden ulkomaalaisten kanssa tekemisissä, kyllä he aika paljon, he kertoo niin kun että puhelin saattaa soida mihin aikaan tahansa vuorokaudesta ja kyl he niin kun henkistä tukee varmasti, ja varmasti silläkin tavalla, luulisin että käytännössä on tämmöstä auttamista. (*Niina Kreutzman, Rakennusliitto*)

Meillä on tällä hetkellä virolainen kaveri, joka matkustajakotiin meidän toimesta, kun siellä ei ollu asuntoa eikä mitään muuta, niin me on maksettu sille matkustajakotia, et se saa sitten sosiaaliturvan. (...) Mutta ennen kun se pääsee sinne sosiaaliturvajonoon, niin sille jää tyhjä pätkä ja me ollaan pyritty auttamaan tässä välissä. (*Keskustoimiston työntekijä1, Rakennusliitto*)

Palvelualojen ammattiliiton kohdalla haastatteluissa nousi esiin erityisesti kysymys suomen kielen opettamisesta maahanmuuttajille. Asia on selvästi askarruttanut monia liiton aktiiveja ja suhtautuminen asiaan on muuttumassa. PAM aikoo mahdollisesti kokeilla kielenopetusta, koska kansainvälisen kokemuksen mukaan työelämän teemoihin integroitu kielenopetus on usein johtanut hyviin tuloksiin.

[M]ehän ollaan toki kans oltu sitä mieltä perinteisesti, että se [kielenopetus] nyt ei välttämättä oo niinku niitä meidän juttuja, kun yleensäkin ammattiyhdistysliike on niinku rajannu aika tavalla sen, että varsinainen niin kun ammatillinen koulutus ei oo se meidän leipä, koska sitä tekee muut. Eikä se oo niinku luonnollisesti kuulu meidän vastuulle. (...) Että kun mekin nyt sitten ollaan päätyvässä siihen, että me ainakin ollaan lähdetty suunnitteleen tämmöstä pilottijuttua, että me järjestettäs tämmöstä, aluks hyvin pienelle ryhmälle, mut kummiskin niin suomen kielen koulutusta, joka olis niin kun integroitua sekä siihen ammattiin, mut myös niinkun ammattiyhdistystoimintaan. Että aihe on suomen kieli, mutta substanssi tulee sitten siitä työtehtävästä ja sitten tästä työelämän sanastosta. (*Keskustoimiston työntekijä, PAM*)

6. Ammattiliittojen ulkomaalaiset jäsenet

Vaikka maahanmuuttajat ja muut ulkomaalaiset työntekijät ovat haasteellinen kohde ay-liikkeen jäsenhankkijoille, on pelkästään SAK:laisissa ammattiliitoissa jo ainakin 12 000 ulkomaalaista jäsentä. Tässä luvussa tarkastelen ay-toimitsijoiden näkemyksiä ulkomaalaisten asemasta liittojen sisällä, heille järjestetystä erillistoiminnasta ja mahdollisuuksista vaikuttaa ammattiliittojen rakenteissa kantaväestöön kuuluvien jäsenten rinnalla.

6.1 Tasa-arvoinen vs. erilliskohtelu

Equal versus special treatment –dilemmalla viitataan kysymykseen siitä, missä määrin liittojen tulisi järjestää maahanmuuttajille erityispalveluita ja erillistä toimintaa (Pennix ja Roosblad 2000; Wrench 2000). Erityistoimenpiteitä puoltaa se, että maahanmuuttajien ollessa valtaväestöä heikommassa työmarkkina-asemassa, saattaa epätasa-arvo muodostua pysyväksi, jos maahanmuuttajille annetaan ainoastaan samaa tukea kuin muille jäsenille. Jos etniset vähemmistöt kärsivät haittatekijöistä, joita valtaväestöön kuuluvat eivät koe, silloin ”tasa-arvoinen kohtelu” itse asiassa mahdollistaa näiden haittojen jatkumisen edelleen. (Wrench 2000, 315-316; Alho 2006.) Toisaalta maahanmuuttajien erityispalveluille ei välttämättä löydy ymmärrystä valtaväestöön kuuluvien jäsenien keskuudesta.

Suomalaiset ammattiliitot ovat omaksuneet erilaisia strategioita suhteessa ulkomaalaisten työntekijöiden erillispalveluihin ja erillistoimintaan. Ehkä yleisimpiä ovat kieleen liittyvät erityisjärjestelyt. Kaikissa tutkimuksen kohteena olevissa liitoissa on tuotettu jotakin materiaalia, mm. työehtosopimuksia ja palkkataulukkoja, eri kielillä. Metalliliitolla ja PAMilla on englannin- ja venäjänkieliset internet-sivustot, Rakennusliiton sivuilla on tietoa em. kielten lisäksi myös viroksi ja puolaksi. Rakennusliitossa myös saa palvelua venäjänkieliseltä toimitsijalta. Metalliliitto puolestaan on suunnittelemassa tulkkipalveluita.

Siihen liittyy ehkä se, mihin meidän pitää panostaa liittona sit enemmän, meen pitää pystyy antaa niille tulkkipalveluita, et meil olis liiton kautta ohjat se sit käyntiin sitä kaut. Ja kun se josakin vaihees sit osais sitä kielt sillä lailla tyydyttävästi, et pystys itte hoitaan. Tulkkipalvelut on yks sellanen, mitä meil

itse asiassa työstetään nyt parast aikaa, haetaan ton länsi-Suomeen just tulkki, mikä osais venäjää, puolaa, saksaa ja näit. Hän auttas näit telakoit ja tätä ydinvoimalatyömaata ja näit tän tyyppisii juttui. *(Keskustoimiston työntekijä, Metalliliitto)*

Palvelualojen ammattiliitossa on kokeiltu omien ay-iltojen järjestämistä viron- ja venäjänkielisille jäsenille.

Sanotaanko näin, että meidänkin talossa pienin askelin on edistytty eri sektoreilla. Että tuota niin ihan tämmösten omien ay-iltojen järjestämistä on nyt kokeiltu ja se on tosiaan saanut hyvää vastaanottoa ja jos resursseja olis niin enemmänkin kaivattais. Esimerkiks toissailtana oli 45 eestinkielistä liiton jäsentä tuolla, jotka sitten jakaantu toimitsijoitten, kuka oli kaupassa töissä, kuka ravintolassa ja siivouksessa niin sai sitten ihan vuorovaikutteista palvelua omiin kysymyksiin. Siellä käytiin läpi sitten ihan näitä, miten vuosiloma ansaitaan ja miten vapaapäiväjärjestelyt menee. Se oli ihan tätä samaa ay-peruskuvion tekemistä. *(Aluetoimitsija2, PAM)*

Haastateltavien mukaan PAMilla on kuitenkin selvä linja, jonka mukaan erillistoimintaa maahanmuuttajajäsenille ei laajamittaisesti pyritä järjestämään, vaikka edellä kuvatun kaltaisia poikkeuksia onkin.

[M]e ollaan keskusteluissamme ja linjauksissamme päädytty siihen, että me ei tässä meidän omassa ay-toiminnassa hirveesti ruokita niinku maahanmuuttajien erillistoimintaa, vaan että me yritetään kehittää omia palveluja niin, että ne olis myös maahanmuuttajien ulottuvilla, mikä tarkoittaa tietysti tätä kielipalvelua ja muuta. Mutta sitten että on tietysti tunnistettu tiettyjä erillistarpeita, että on tarpeen joskus järjestää vaikkapa venäjän kielellä vuosilomakysymyksistä tämmöstä pienimuotosta koulutusta. Ja semmoselle on varmaan tietysti jonkun verran kysyntää. *(Keskustoimiston työntekijä, PAM)*

Mää oon sitä paljon miettiny ja monen kollegan kanssa just tätä että kannattaako esimerkiksi sitä toimintaa eriyttää vai kannattaako sitä niinkun,

sanotaanko sitä nyt valtavirtaistamiseksi, eli että se tulee tänne normaaliks toiminnaks tänne organisaation sisälle ja henkilökohtasesti oon sitä mieltä, että se on parempi että se on, että sitä ei eriytetä tämmöseks maahanmuuttajatoiminnaks, vaan että se tulis sieltä ihan normaalia systeemiä.

(Aluetoimitsija2, PAM)

PAMin Keskustoimiston työntekijän ja Aluetoimitsija2:n haastatteluissa puhutaan paljon ammattiliiton tavoitteesta *kotouttaa* maahanmuuttajat paitsi Suomeen ja työelämään, myös suomalaiseen ammattiyhdistysliikkeeseen. Tällainen näkemys voi olla laajemminkin pohjoismainen tapa asennoitua. Greene, Kirton ja Wrench (2005, 185) puhuvat *integraation* näkökulmasta, jossa korostetaan siirtolaisille annettavia neuvontapalveluja ja kursseja. Esteitä tasa-arvon toteutumiselle pyritään maahanmuuttajien erillistoiminnan sijaan ratkomaan tiedotuksella ja suostuttelulla. Tällainen toiminta on tyypillistä mm. tanskalaisissa ammattiliitoissa. Sen sijaan esimerkiksi Iso-Britanniassa on siirrytty kohti siirtolaisten itseorganisoitumista, erillisiä toimikuntia ja muita rakenteita, joilla vähemmistöjen omaa osallistumista voidaan tukea.

Puheella maahanmuuttajien integroimisesta on hyvät tarkoitusperät, joissa pyritään ihmisten elämäntilanteen parantamiseen. Kun maahanmuuttajat halutaan kotouttaa (=sopeuttaa) nykyisenkaltaiseen ay-liikkeeseen, voi tavoite integraatiosta kuitenkin toimia keinona sivuuttaa maahanmuuttajien ajatukset siitä, miten ay-liikettä pitäisi muuttaa. Esim. Mulinari ja Neergaard (2007, 60) huomauttavat, että ruotsalaisissa, vahvasti ulkomaalaisten integrointia ajavissa ammattiliitoissa ei maahanmuuttajien esittämille mielipiteille tai analyyseille ole tilaa.

Rakennusliitossa on tietoisesti valittu toisenlainen strategia kuin PAMissa. Ulkomaalaisille työntekijöille on perustettu oma ammattiosasto (007), jonka kotipaikka on Helsinki, mutta jonka jäseneksi voivat liittyä kaikkialla Suomessa asuvat maahanmuuttajat ja ulkomaalaiset keikkatyöläiset. Osastoon kuuluu noin puolet Rakennusliiton ulkomaalaisista jäsenistä. Tavoitteena on ulkomaalaisten työntekijöiden itseorganisoinnin tukeminen ja vertaisverkoston rakentaminen.

Me ollaan tuettu tätä rakennetta, et ulkomaalaiset itse saisivat sellasen oman systeemin, joka lähtis pyörimään, koska se on niinku se ainoa tapa, millä saadaan... Tai sanotaanko että kun he saa sen itse pyörimään, niin he pystyvät itse kertomaan kokemuksista, et mikä on ollu, et millä tavalla on ollu hyötyä tästä, että he on ollu liiton jäsenenä, että mitä he ovat siitä saaneet oikeesti. Et

se ei oo tämmönen suomalainen päällepäsmäri, joka tulee siitä kertomaan. Et kun meillä on kuitenkin eri ajatusmaailmat täällä Suomessa näistä asioista, niin se on toiminu hyvin ja me niinku luotetaan siihen. (*Keskustoimiston työntekijä3, Rakennusliitto*)

Ja me tehtiin jo hyvin alussa tämä homma. Lisäksi me kootaan siitä vertaisryhmä, johon ihmiset voivat ottaa yhteyttä, vaikka vironkieliseen tai venäjänkieliseen ja nämä ovat eri työmailla. Meillä on hyvin nopeasti noussut jäsenmäärä 350:sta 450:een tässä osastossa ja se kasvaa edelleen, eli tällainen vertaisverkosto syntyy. Nyt pojat on taas lähdössä, Latviaankos ne oli menossa, rakennusliiton tapaamiseen eli osaston toimihenkilöt rakentavat itse tätä verkostoa koko ajan. (*Keskustoimiston työntekijä1, Rakennusliitto*)

Iso-Britanniassa yli puolella ammattiliitoista on jonkinlaisia erillirakenteita siirtolaistaustaisille jäsenille. Holgaten (2000, 26) mukaan siirtolaisten itseorganisoituminen ja omat verkostot ovat myös muuttaneet ay-liikkeen kuvaa. Erillistoiminnalla on ollut useita vaikutuksia: se on luonut tilaa siirtolaisten kollektiiviselle järjestäytymiselle, taannut liittojen aktiivisen puuttumisen syrjintään ja johtanut siirtolaistaustaisten työntekijöiden laajempaan edustukseen ammattiliiton eri tasoilla.

Tämän kaltaisilla vertaisryhmillä ja vertaistuella on erityisen suuri merkitys silloin, kun ryhmään kuuluvilla ihmisillä on jokin kaikille yhteinen syy, joka hankaloittaa arkea ja aiheuttaa kielteisiä tunteita. Vertaistuen merkitys korostuu, kun elämäntilanne poikkeaa merkittävästi lähiympäristön elämäntilanteesta. Vertaisryhmässä voidaan huomioida asiat ja teemat, joita ei valtavirtaa edustavissa yhteisöissä ole helppo käsitellä. Parhaimmillaan yhteiset kokemukset edistävät yhteisöllisyyden syntymistä. (Hiltunen, Kujala & Mattila 2005, 113-116.)

Ajatus ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden vertaisverkostojen noususta on kiinnostava myös sitä taustaa vasten, että Suomessa (suomalaisten työntekijöiden) ay-liike sai alkunsa työväen oma-apuryhmistä. Sulkunen & Alapuro (1987, 142-144) korostavat, että Suomessa koko kansalaisyhteiskunnan järjestäytymisen lähtökohta on ollut pikemminkin sosiaalinen kuin ideologinen. Historiallisessa tarkastelussa vertaistuki voidaankin nähdä jatkona kansalaistoiminnalle ja yhden asian poliittisille liikkeille. Monet oma-apuna alkaneet liikkeet ovat nousseet merkittäviksi yhteiskunnallisiksi keskustelijoiksi ja vaikuttajiksi. (Nylund 2005, 204-206.)

Rakennusliiton linja, jossa ulkomaalaiset työntekijät kootaan samaan ammattiosastoon, on herättänyt kiinnostusta myös muiden liittojen toimijoissa, vaikka vastaaviin ratkaisuihin ei olekaan liittojen johdossa päädytty.

Varmasti parempi mennä sinne ihmisten, sillain että varmasti parempi ottaa yhteyttä ja kun tiedät että kaikki on maahanmuuttajia ja sitten ehkä niitä ideoita, mitä liitot vois tehdä, mitä muut ammattiosastot vois tehdä, niin kuka niitä olis parempi antamaan kuin semmonen osasto. Että mahtava malli, että pitäs ilman muuta olla meilläkin. (*Aluetoimitsija1, PAM*)

Et mun mielestä niinku PAMilla pitäis olla venäjänkielinen osasto, mitä niillä ei oo. (...) et siihen pitäis ammattiliiton mun mielestä panostaa, että perustais nimenomaan venäläisille oman osastonsa. (*Ay-aktiivi, PAM*)

Ulkomaalaisten omia toimintaryhmiä puolustaa sekin, että itsenäisiin osastoihin perustuvassa liittorakenteessa ulkomaalaisilla on heikot mahdollisuudet edetä liiton sisäisessä hierarkiassa. Maahanmuuttajajäsenten hajautuminen eri osastoihin koettiin joissakin haastatteluissa ongelmalliseksi.

No ainakin sille [maahanmuuttajajäsenten asemalle] on leimallista, että ulkomaalaisjäsenet ovat hajallaan. On toki joitakin isompia työpaikkoja, mutta useimmissa yrityksissä on korkeintaan pari ulkomaalaista, nekin ehkä vielä eri kansallisuuksia. (*Kouluttaja, Metalliliitto*)

Vertaistoiminnalla voi kuitenkin olla myös kielteisiä vaikutuksia. Vertaisverkostojen toiminta saattaa joissain tapauksissa johtaa kyseessä olevien ihmisryhmien passiivisuuteen, jos niiden painopisteeksi tulee sosiaalinen kanssakäyminen yhteiskunnallisen vaikuttamisen sijaan. Haastatteluaineistossani ratkaisua olla järjestämättä erillistoimintaa perusteltiin toisaalta myös maahanmuuttajien omalla tahdolla ja sillä, ettei ihmisiä ylipäätään pidä lokeroida. Greenen, Kirtonin ja Wrenchin (2005, 190-191) mukaan tällaisessa ajattelutavassa voi olla kyse sosiaalisten ryhmien merkitystä vähättelevästä monimuotoisuusdiskurssista, joka oli tyyppillistä myös heidän tutkimiansa tanskalaisten ay-aktiivien puheessa: maahanmuuttajat halutaan nähdä yksilöinä, joita ei laiteta erillisiin laatikoihin.

Meillä on siitä keskusteltu ja tiedetään tää Rakennusliiton malli, mutta sitten toisaalta mä olen niin monen maahanmuuttajan suusta kuullu, niinku varmaan sinäkin, että tota kuinka paljon sit yhteistä loppujen lopuks on, jos ihminen tulee Suomeen vaikkapa inkeriläisenä paluumuuttajana tai sitten tulee vaikka jostain Latinalaisesta Amerikasta, niin onks siinä nyt sitten se yhteinen nimittäjä todellakin se maahanmuuttajuus niin iso, että se kantaa esimerkiksi ammattiosaston perusteen. (...) että tota ei siinä hirveesti voi niinku samaan lokeroon laittaa. Ja sitten muistaa juuri näitä joittenkin tuttuja maahanmuuttajataustasten ihmisten kysymyksiä, että ”kuinka kauan ihminen on maahanmuuttaja?” (*Keskustoimiston työntekijä, PAM*)

Myös Rakennusliiton piirissä nähdään ongelmia eri kansallisuuksia edustavien jäsenten niputtamisessa yhteen. Ulkomaalaiset työntekijät eivät välttämättä koe ulkomaalaisuuttaan yhdistävänä tekijänä, vaan saattavat itse vastustaa maahanmuuttajien omassa osastossa toimimista.

[M]ehän totta kai lähinnä ajateltiin sitä kun me perustettiin tämä oma osasto, että se kieli ois sellanen yhdistävä tekijä, mutta varmaan tiedät yhtä hyvin kuin minäkin että tässä vuosien varrella on niinkun huomannu sen, että eihän esimerkiksi virolaiset ja venäläiset ei ne hirveen hyvin tuu toimeen keskenään. Ja monet jotka me on 007:aan liitetty niin varsinkin monet virolaiset on sanonu, että ei he halua olla tossa 007:ssä. On sellasiakin, jotka sanoo, että he haluaa liittyä johonkin muuhun osastoon, että ei 007:ään. Ja sitten kun tulee kansallisuuksia muitakin, ihan sama homma se on puolalaisten ja romanialaisten suhteen, ei ne välttämättä halua olla siellä ulkomaalaisessa osastossa. (*Aluetoimitsija2, Rakennusliitto*)

Rakennusliitossa kritiikki ulkomaalaisten ammattiosastoa kohtaan tunnetaan, mutta useimmissa haastatteluissa käyttöön otettu linjaus nähtiin oikeana.

Sit on joku sitten tutkija nyt mullekin sanonu, että siinä on niinku vaarana semmonen, että vähän niin kun getto, että ne ajetaan nää ulkomaalaiset yhteen ja sitten he jäävät tän muun toiminnan ulkopuolelle liitossa, mutta mä kuitenkin uskon että tää on ainoa tapa, ainakin siinä vaiheessa kun ihminen muuttaa Suomeen ja kaikki on vielä uutta, tai vaan on käymässä Suomessa

vähän aikaa, niin kuitenkin on parempi, että on joku tällöinen organisaatio, jossa ymmärretään paremmin. (*Keskustoimiston työntekijä3, Rakennusliitto*)

Me tehtiin osasto seiska, jossa on virolainen Helmut Jürgensen puheenjohtajana ja pietarilaiset kaverit taas ovat muissa tehtävissä. Nyt jos joku väittää, että me syrjitään tällä toiminnalla jotakin ulkolaista työntekijää, niin me itse emme mene vastaamaan mitään, vaan osasto seiskasta henkilö kertoo, minkälaisia syrjiöitä me ollaan. (*Keskustoimiston työntekijä1, Rakennusliitto*)

6.2 Ulkomaalaiset ammattiliittojen rakenteissa

Ammattiliiton rakenteet voivat olla este ulkomaalaistaustaisten jäsenten osallistumiselle (esim. Holgate 2000, 23-25) ja pohjoismaisessa kontekstissa vaikutusvallan tai aseman saaminen ammattiliitossa näyttäisi olevan ulkomaalaisille erityisen haasteellista. Greenen, Kirtonin ja Wrenchin (2005,185) mukaan muutokset ammattiliittojen rakenteissa ja politiikassa, kuten positiivinen syrjintä tai etnisten vähemmistöjen kiintiöt, ovat Tanskassa yhä harvinaisia tai tuntemattomia verrattuna Iso-Britanniaan. Vaikka maahanmuuttajia onkin ammattiliittojen jäseninä, ei heitä Suomessakaan näy ay-liikkeen päätöksentekokoelimityissä, palkattuina toimitsijoina tai luottamustehtävissä.

Ruotsalaisia ay-aktiiveja tutkineet Mulinari ja Neergaard (2007, 66-67) sanovat, että ay-liikkeen tukemisen, jäsenyyden ja osallistumisen välillä on selvät rajat. Ulkomaalaissyntyiset ay-aktiivit kokevat, että tapa, jolla ay-liike on organisoitu, johtaa maahanmuuttajien (ja muiden ryhmien) eksklusioon. Mulinarin ja Neergaardin mukaan ammattiliittojen päätöksenteossa käytössä oleva edustuksellisen demokratian muoto itse asiassa estää voimakkaasti maahanmuuttajien osallistumista. Suomen kokemukset näyttävät olevan samansuuntaisia kuin muissa Pohjoismaissa.

Ja sitten esimerkiksi nyt kun meillä oli edustajiston vaalit edelliset, niin kyllähän meidänkin ohjeissa oli ihan kirjattuna se, että kannustettiin niin kun osastoissa, että asettakaa ehdolle niinku mahdollisimman monipuolisesti ihmisiä ja kun aikasemmin on aina puhuttu siitä, että pitää ottaa huomioon eri

ammattiryhmät ja sukupuolten edustus ja nuorten edustus, niin kyllä siellä nyt tuli sitten myös tää maahanmuuttajatausta. Mutta tota, ei se johtanu mihinkään. Et siellä oli, ehdolla tais olla, kun me sit katottiin niitä listoja, niin hyvä jos viis koko maassa eli ihan hirveen vähän. *(Keskustoimiston työntekijä, PAM)*

Monet suomalaiset ay-aktiivit kokevat, että kieli- ja kulttuurierojen vuoksi aktiivisempi osallistuminen esimerkiksi ammattiosastojen toimintaan tai luottamustehtäviin ei ole ulkomaalaisille työntekijöille luontevaa – tai aina edes toivottavaa.

Jos maahanmuuttaja menee meidän perinteiseen ammattiosastoon, niin kuka siellä ymmärtäisi yhtään mitään? *(Keskustoimiston työntekijä1, Rakennusliitto)*

No jos mä miettisin tota Suomen suurinta ammattiosastoo, tää on SAK:n suurin ammattiosasto tää Pamina, siellä on yli kymmenen tuhatta jäsentä, niin ei se maahanmuuttaja mitään palvelua siellä saisi millään kielellä ammattiosaston kokouksessa. Ja kyllä sillä ihan pää sekasin menis, jos se ensimmäiseen kokoukseen menis, enkä mä kyllä päästäiskään sitä, koska se kyllä lopettais ay-aktiivisuutensa siihen. *(Aluetoimitsija1, PAM)*

No ei ehkä sillain vielä, kun onhan se iso kynnyks maahanmuuttajille tulla mukaan, koska tulee näit kielikysymyksii ja kaikkii, et ymmärtää. (...) Joo, ja se on sit tietysti taas, et luottamusmiehän valitaan, se porukka valitsee luottamusmiehen. Niin valitse maahanmuuttaja luottamusmieheks, niin on varmaan isompi kynnyks, kun siin tulee nää kielikysymykset ja aika äkkiä tää osaamiskysymys. Kun me lähetään siitä, et kun valitaan luottamusmies, niin hän suurin piirtein tuntee meidän työehtosopimukset ja tän toimintatavan, et pystyy sitä hommaa sit hoitamaan. *(Keskustoimiston työntekijä, Metalliliitto)*

Mulinarin ja Neergaardin (2007, 67) ruotsalaistutkimus antaa samansuuntaisen kuvan. Maahanmuuttajia kyllä halutaan ammattiliittojen jäseniksi, mutta ei aktiivisiksi osallistujiksi. Liittojen toimitsijat perustelevat asiaa ulkomaalaisten kiinnostuksen puutteella tai sillä, ettei heillä ole tarvittavia kykyjä vastuullisten tehtävien hoitamiseen. Asiaa ei nähdä ongelmana, koska ay-

liikkeen ajatellaan ajavan siirtolaisten etuja, vaikka nämä eivät itse olisikaan merkittävässä asemassa. Mulinarin ja Neergaardin haastattelemat siirtolaistaustaiset aktivistit kuitenkin kyseenalaistivat näkemystä: miksi ei ajatella niin, että maahanmuuttajataustainen ihminen voi yhtä hyvin edustaa ruotsalaisia työntekijöitä?

Holgate (2000, 26-27) korostaa tässäkin asiassa omaehtoisen organisoitumisen ja maahanmuuttajien erillistoiminnan merkitystä. Ulkomaalaistaustaisten jäsenten on usein pitänyt taistella saadakseen äänensä kuuluviin liittojen sisällä. Holgaten johtopäätösten valossa on ilmeistä, että ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden oma erillinen järjestäytyminen (maahanmuuttajien/etnisten vähemmistöjen omat verkostot) on vaikuttanut merkittävästi ay-kulttuurin muuttumiseen ja lisännyt näiden maahanmuuttajien edustusta ja vaikutusvaltaa ammattiliittojen rakenteissa. (Holgate 2000, 26-27.) Suomessa Rakennusliitto on päätenyt samaan johtopäätökseen. Yksi peruste ulkomaalaisten työntekijöiden omaehtoiselle järjestäytymiselle on juuri vaikutusvallan turvaaminen liiton rakenteissa.

Jos me oltaisi hajautettu ulkolaiset joka osastoon, koskaan ei tulisi mahdollisuutta että maahanmuuttaja tai ulkolainen voisi päästä meidän hallitukseen. Kun heidät kootaan yhteen osastoon, niin siellä minikoossa harjoitetaan tietyllä tavalla tätä meidän edustuksellista demokratiaa, siellä on puheenjohtajat ja he voivat tulla aluehallintoon valituksi sen osaston voimalla, sieltä voi nousta vaikka puheenjohtajaksi asti. Se oli se valinta, me halusimme tähän meidän byrokraattiseen järjestelmään nimenomaan valita tämä osastolinja, jotta ne ihmiset voivat todellisuudessa ajaa etujaan, myöskin meidän omassa organisaatiossa. (*Keskustoimiston työntekijä1, Rakennusliitto*)

Rakennusliiton Keskustoimiston työntekijä1 havainnollistaa maahanmuuttajien kokemaa tilannetta vertaamalla oman liittonsa toimintatapaa Saksan tilanteeseen:

Jotkut on sanoneet, että me perustetaan reservaatti, mutta se ei missään tapauksessa ole sellainen. Se reaalinen mahdollisuus vapaaseen toimintaan tässä järjestelmässä. Saksassahan on sellainen ongelma, että siellä on useita kymmeniä prosentteja, en nyt muista onko se 20 prosenttia, ulkomaalaisia esim. IG Metallissa ja kun meillä oli Tanskassa tällainen seminaari, niin siellä maahanmuuttajanainen kertoi, että he taistelevat parhaillaan siitä, että

saisivat yhden prosentin osuuden Saksan IG Metallin hallinnosta. Niillä ei ole erikseen osastoja, joiden kautta voisi nousta, vaan siellä ne on hajotettu ja kun niitä on 20 prosenttia ja äänestys tulee, niin enemmistöpäätöksellä kukaan ei nouse mihinkään. Se on tämä reaalinen juttu, ei ay-liike hevillä valtaa anna vierasmaalaisille, se on selvä asia. *(Keskustoimiston työntekijä, Rakennusliitto)*

Käytännössä Rakennusliitossakin järjestelmä on niin uusi, että tavoiteltua ulkomaalaisten soluttautumista järjestöhierarkiaan ei ainakaan vielä ole tapahtunut. Muissa liitoissa valituksi tuleminen luottamus- tai edustustehtävään nähdään toki periaatteessa mahdollisena, mutta ei niin helppona. Liitolla ei nähdä olevan juurikaan muita keinoja asian edistämiseksi kuin suomalaisten jäsentensä suostuttelu.

Siis jos aatellaan näitä tämmösiä hallinnollisia niin kun esimerkiksi luottamushenkilövalintoja, josta nyt yleensä jos ajatellaan mistä nyt liikkeelle lähdetään, niin harvahan pääsee esimerkiksi johonkin edustajistoon tai sitten hallitukseen muuta kautta kun sitä, että on ollu luottamustehtävissä työpaikalla tai ammattiosastossa. Ja siinähan tietysti sitten niinku meidän palkollisten keinot on kauheen rajallisia, että mehän voidaan niinku kannustaa ihmisiä jos me tavataan jossakin meidän tilaisuuksissa ja nähdään et ois niin kun hyvä aktiivinen tyyppi, kuullaan et on ehkä ollu omassa maassaan jo aiemmin aktiivinen ja olis kiinnostunu lähteen mukaan niin eihän meillä oo hirveesti muita konsteja kun kannustaa, että ”mee sinne nyt vaan ja puhu niitten ihmisten kanssa siellä ammattiosastossa että sä oisit kiinnostunu tuleen vaikka ammattiosaston toimikuntaan tai sit sillä työpaikalla kun teillä on ne luottamusmiesvaalit, niin juttele nyt niitten kans, jos sä voisit vaikka varaluottamusmieheks lähtee”. Et eihän meillä ole niin kun muita konsteja. *(Keskustoimiston työntekijä, PAM)*

Suoranaist estettä siihen ei ole, ettei maahanmuuttaja voi olla luottamusmiehen. Ja voi olla jossain työpaikalla semmonen osasto, mis on useempi maahanmuuttaja, niin vois olla esimerkiksi semmosessa tilanteessa. *(Keskustoimiston työntekijä, Metalliliitto)*

6.3 Rasismi

Kysymys rasismista ja syrjinnästä nousee väistämättä esiin pohdittaessa ulkomaalaistaustaisten ihmisten asemaa missä tahansa organisaatiossa. Jane Holgaten (2004, 18-19) tutkimuksessa Iso-Britannian ulkomaalaistaustaiset työntekijät viittasivat ammattiliittoihinsa ”valkoisen miehen suojelualueina”, joissa siirtolaisten oli vaikea saada jalansijaa. Holgaten mukaan liitot ovat edistyneet asenteissa etnisiin vähemmistöihin kuuluvia työntekijöitä kohtaan viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana, mutta monet siirtolaistaustaiset ammattiliittojen jäsenet kokevat, että kehitys on ollut liian hidasta. Omassa aineistossani syrjinnän ja rasismien olemassaolo tiedostettiin niin hyvin, että aihe nousi esille haastatteluissa silloinkin, kun sitä ei erikseen kysytty.

Luottamusmiesten puheessa tuntuu olevan paljon rasismia, pelätään tuotannon siirtymistä muualle ja puhutaan, että ulkomaalaiset tekisivät huonompaa jälkeä – väheksytään näiden osaamista ja liioitellaan omaa. *(Kouluttaja, Metalliliitto)*

Tää kielikysymys on tietysti oma juttunsa, mut kyl mä luulen, et kyl meil valmiuksii on, mut kyl varmaan täl asenteellisel puolella on työn tekemist viel. Et voidaan hyväksyy se, et ulkomaalaiset ihmiset on myös ammattiosaston ja liiton jäsenii. Et kyl siel on vähän asenteellistakin puolta. Ja se tulee vähän sitä kautta, mikä ei oo niinko työntekijöiden vika, ketä joutuu tekeen sitä työt alle viiden euron palkal, vaan kun ne tekee sitä taloudellisten olosuhteiden pakost, niin ne suomalaiset ihmiset helposti kokee, et noi on polkemas meiän työehtoja ja hintoi. *(Keskustoimiston työntekijä, Metalliliitto)*

Sit on musta ihan hyvä, että meilläkin osa jäsenkunnasta on ihan avoimesti huolissaan sekä omista asenteistaan että sitten niinkun työyhteisössä joidenkin työtovereiden tai esimerkiks oman luottamushenkilön. Mä olin just tässä yhdessä meidän nuorten koulutustilaisuudessa tästä teemasta puhumassa, niin siellä yks tota aika nuori aktiivinen ihminen sano että tota mitä me oikein voitais tehdä, kun niin monet meidän luottamushenkilöistä on niin avoimen

rasistisia. Ja se on semmonen kysymys, minkä pitää meitä askarruttaa.
(Keskustoimiston työntekijä, PAM)

Tääkin on asia, semmonen tärkeä, mihin mäkin tulen panostamaan osan työstäni, on tää että liitossa tää myönteinen suhtautuminen ulkomaalaisiin on liiton linja, että jäsenet ymmärtää, että se on tärkeä. Siinä on jo se solidaarisuusajatuskin, että kaveria pitää auttaa työmaalla, ihan niin kun suomalaista kaveria autetaan niin autetaan ulkomaalaista. Et se on hirveen tärkeä, että liiton asenne on, meillä on se asenne ilman muuta.
(*Keskustoimiston työntekijä3, Rakennusliitto*)

Rasisminvastainen työ on Suomessa perinteisimpiä monikulttuurisuustoiminnan teemoja ja ehkä siksi tuttua myös ay-kentässä. Ammattiliitoissa on enemmän tai vähemmän aktiivisesti puututtu rasistisiin näkemyksiin ja syrjiviin käytäntöihin. Jäsentutkimuksen mukaan Metalliliiton (suomalaisista) jäsenistä selvä enemmistö on tyytyväisiä liittonsa toimintaan ulkomaisiin työntekijöihin kohdistuvan syrjinnän vastustamisessa (Sairo 2007, 34). Ainakin rakennusliittolaiset näyttävät ryhtyneen suorasukaisiin toimiin asennemuutoksen aikaansaamiseksi.

Siinähan jouduttiin sitten sellaiseen tilanteeseen, että meidän puheenjohtajat ilmoittivat, että jos palkollisten keskuudessa ilmenee syrjintää tai siihen viittaavaa, niin se on työsuhteen päättämisen peruste. Joutui ottamaan niin kovan linjan talon sisällä, koska meillä ei syrjitä. (...) Ja sama on se, että luottamusmiehille – tai nyt ei oo tarvinnu, mutta alussa kerrottiin, että jos siellä alkaa tämmönen kiista, että suomalaiset vastaan ulkolaiset, niin luottamusmiehen tehtävä on mennä siihen väliin ja ilmottaa, että tämä ei käy. Et liitossa ei tulla hyväksyyn semmosta. (*Keskustoimiston työntekijä1, Rakennusliitto*)

Yleisempiä liitoissa tuntuvat kuitenkin olevan pehmeät keinot. Suvaitsevaisuutta ja erilaisuuden hyväksymistä yritetään korostaa mm. koulutustoiminnassa. PAMissa nähdään tärkeäksi asioista puhuminen, mutta ei lähdetä tyrkyttämään mielipiteitä.

Ja nyt sitten myöskin olen viime vuosina kun olen vetänyt tämmösiä luottamushenkilöiden kehittämisryhmiä niin tää on tullut sieltä

luottamusmiesten taholta hyvin voimakkaasti esille ja nyt me ollaan täällä liitossa käynnistämässä tämmöstä luottamushenkilöille tämmöstä koulutusta, joka on niin kun tavallaan tähän maahanmuuttaja työkaverina työyhteisössä ja miten luottamushenkilön pitäis tehdä, koska tässähän on kantaväestön kanssa ihan hirveesti myös tätä asennemuokkausta ja tätä tämmöstä niinkun puhdasta tietookin ja kulturellisten eroavaisuuksiin suhtautumista. (*Aluetoimitsija2, PAM*)

Ja me ollaan sit tota meidän omassa luottamushenkilökoulutuksessa erityisesti yritetty näitä asioita päästä sillä tavalla käsittelemään, että ei me kauheesti niitä niin kun alleviivata, mutta että yritetään luoda sinne koulutusten sisään sellasia tilanteita, joissa päästään puhumaan näistä asioista, koska tuntuu että tärkeintä on se, että saadaan sanoa ääneen, että meillä on hirveen huonoja kokemuksia ja se ensimmäinen et kun se tuli, niin se oli laiska ja se ei tehny mitään ja meill ei synkannu yhtään ja... (...) Että ei meillä näihin mitään patenttiratkaisuja ole, mutta me on nähty niin kun omaksi rooliksemme se, että pitää niinkun meidän koulutuksessa voida käsitellä näitä asioita. (*Keskustoimiston työntekijä, PAM*)

Yhdenkään metalliliittolaisen haastattelussa ei kuitenkaan noussut esille, että ammattiliitto tekisi jotakin erityistä rasismien ehkäisemiseksi. Yksi haastateltava sen sijaan koki, ettei asiaan ole juurikaan puututtu.

Koko erilaisuuden kohtaaminen on tosi vaikea kenttä. Näissä ulkomaalaisasioissa liitto ei ole tehnyt käytännössä mitään. Joku tasa-arvoryhmä sillä on ja sen asemaa kuvastaa ehkä se, että kuulemma sen ainoa miesjäsen on joutunut kiusatuksi. Omassakaan opetuksessa en voi kovin vahvasti puuttua asiaan, kun se on sidottu opetusohjelmaan. Ulkomaalaisasia ei ole oppimistavoitteiden keskeissubstanssia. (*Kouluttaja, Metalliliitto*)

7. Lopuksi

Työ muuttui, maailma muuttui – ainoa joka ei näyttänyt muuttuvan, oli suomalainen ay-liike. Asia oli vaivannut minua vuosia, kunnes viimein päätin tarttua toimeen ja lähdin tutkimusmatkalle ay-liikkeen maailmaan. Tähän asti päästyäni on aika vetää koettua yhteen. Miten ay-liike kolmentoista toimijansa näkemyksen mukaan on vastannut työelämän murrokseen ja ulkomaalaisen työvoiman lisääntymiseen? Onko sillä keinoja reagoida muuttuneeseen tilanteeseen?

Kaikissa kolmessa ammattiliitossa on koettu, että ulkomaalaisille työntekijöille – olivatpa nämä PAMin tapauksessa Suomessa pysyvästi asuvia maahanmuuttajia tai Rakennusliiton ja Metalliliiton aloilla ensisijaisesti lyhytaikaisesti maassa olevia keikkatyöläisiä – maksetaan usein pienempiä palkkoja kuin suomalaisille, eikä työsuhteen ehdoista muutenkaan pidetä kiinni. Keikkatyöläisten kohdalla ongelmat ovat kärjistyneempiä.

Kysymys ulkomaalaisten työntekijöiden palkkatasosta ja työehdoista verrattuna suomalaisiin työntekijöihin on ay-liikkeelle merkittävä. Ensinnäkin kyse on suomalaisten työntekijöiden edusta. Ay-liikkeen toimijat näkevät, että ulkomaalaista työvoimaa voidaan käyttää välineenä palkkatason alentamiseen ja työelämän pelisääntöjen heikentämiseen. Halpatyömarkkinoiden syntyminen Suomeen pelottaa, sillä se johtaisi myös suomalaisten työntekijöiden palkkatason laskemiseen. Ongelmalliseksi tilanteen tekee se, että usein ulkomaalainen työntekijä ei ole tietoinen oikeuksistaan, ei uskalla vaatia enempää tai on yksinkertaisesti tyytyväinen Suomessa saamaansa palkkaan, joka vaatimattomuudestaan huolimatta on huomattavasti korkeampi kuin lähtömaassa.

Toisaalta ay-liikkeen toimintaa on ohjannut – ainakin periaatteen tasolla – työväenliikkeen kansainvälisen solidaarisuuden eetos. Työnantajien nähdään käyttävän hyväksi maahanmuuttajia ja ulkomaalaisia keikkatyöläisiä, joiden neuvotteluasema on heikko. Maahanmuuttajien on usein otettava työtä vastaan tarjotuilla ehdoilla, koska heidän työttömyysasteensa on korkea ja työmarkkinoille pääsy vaikeaa. Keikkatyöläiset taas voidaan lähettää maasta pois, jos he alkavat vaatia tasavertaista kohtelua suomalaisten työntekijöiden kanssa.

Kaikissa tutkimissani ammattiliitoissa on jollakin tapaa reagoitu ulkomaalaisen työvoiman lisääntymiseen ja työmarkkinoiden monikansallistumiseen. Haasteita on lähdetty kohtaamaan eri ammattiliitoissa erilaisilla tavoilla, koska myös liittojen lähtökohdat ovat erilaisia. Palvelualoilla tehdään työtä maahanmuuttajien kanssa, kun tutkituissa teollisuusliitoissa haasteena on vastata

ulkomaalaisen tilapäistyövoiman maahantuontiin. Mielenkiintoista on, että toisin kuin monissa muissa maissa, joissa ay-aktivismi nojaa siirtolaisten ja kantaväestön yhteistyöhön, on Suomelle tyypillistä, että ulkomaalaisten edunvalvonta perustuu toistaiseksi lähes yksinomaan kantasuomalaisen ay-aktiivien toimintaan.

Haastatteluissa nousi esille näkemys ay-liikkeen neuvottomuudesta ja keinojen riittämättömyydestä. Ulkomaalaisten palkkatason selvittäminen on vaikeaa, koska alihankintayritykset eivät anna pyydettyjä tietoja ay-liikkeelle, eivätkä ulkomaalaiset itse ole halukkaita puhumaan asioistaan ammattiliittojen edustajille.

Ulkomaalaiset keikkatyöläiset ja maahanmuuttajat eivät myöskään järjestäydy liittoihin läheskään yhtä laajasti kuin suomalaiset työtoverinsa. Haastateltavat kokivat, että usein se johtuu vaikeudesta tavoittaa ulkomaalaisia työntekijöitä, kieliongelmistä ja siitä, että ay-liikettä kohtaan tunnetaan ennakkoluuloja. Lisäksi ay-toimijat nostivat esiin kulttuurierot ja ulkomaalaisten vaikeuden ymmärtää suomalaisia toimintatapoja. Ehkä näillä kaikilla on vaikutuksensa, mutta voi myös olla, että ylläpitämällä käsitystä kulttuurieroista ja ennakkoluuloista ay-liikkeen aktiivit väistävät oman ay-liikkeemme toimintatapojen kyseenalaistamisen. Ehkä suomalaisen ay-liikkeen toimintatavassa on jotakin, joka herättää ulkomaalaisissa työntekijöissä epäluottamusta.

Monet haastateltavat kokivat, että ay-liikkeen toiminta ulkomaalaisen työvoiman edunvalvonnan osalta on satunnaista ja aliresursoitua. Toimintaan kaivattiin lisää suunnitelmallisuutta. Pisimmällä kokonaisvaltaisen strategian rakentamisessa näyttää tämän tutkimuksen perusteella olevan Rakennusliitto, jossa perinteisen neuvottelujärjestelmän ja sopimisen rinnalle on tuotu uusia elementtejä, jotka ovat tyypillisiä eteläeurooppalaiselle ay-aktivismille ja uusien liikkeiden toimintatavoille. Näitä ovat mm. voimakas median hyödyntäminen, verkostoituminen ja yli rajojen menevän edunvalvontajärjestelmän rakentaminen. Rakennusliitto tekee myös laajaa yhteistyötä (muiden) kansalaisjärjestöjen kanssa.

Metalliliitossa kenttäaktiivit kokivat oman liittonsa olevan Rakennusliittoa neuvottomampi ja haluttomampi tukemaan työpaikoilla tapahtuvaa edunvalvontaa. On toki huomioitava, että erilaiset toimintakulttuurit saattavat johtua useista eri tekijöistä. Rakennusala kohtasi tilapäisen ulkomaalaistyövoiman laajamittaisen käytön ensimmäisenä ja myös globalisaation haasteet näyttäytyvät rakennusalalla päinvastaisina kuin metalliteollisuudessa, jossa ensisijainen huoli

kohdistuu työpaikkojen siirtymiseen halvan työvoiman maihin eikä halvan työvoiman Suomeen tulemiseen.

Työttömyydestä kärsivät ja matalapalkka-aloille työllistyvät maahanmuuttajat tai alipalkatut keikkatyöläiset eivät tulevaisuudessa ole ulkomaalaista työvoimaa koskevan problematiikan koko kuva. Wrench (2000, 330) nostaa esiin vielä yhden kriittisen kysymyksen, paperittomien siirtolaisten aseman. Hänen mukaansa paperittomat siirtolaiset ovat työmarkkinoilla vain siksi, että on työnantajia, jotka ovat halukkaita rikkomaan lakeja, jotka kieltävät ulkomaalaisten työllistämisen ilman työlupia. Näin ollen ammattiliittojen pitää toimia rikollisten työnantajien paljastamiseksi, jos ne haluavat toimia lain puitteissa ja säilyttää kollektiivisten sopimusten standardit. Samalla liitot joutuvat kuitenkin toimimaan laittomien siirtolaisten paljastamiseksi poliisille. Wrenchin mielestä tämä on pitkällä tähtäimellä vaikuttavampi strategia työelämän kaikkia työntekijöitä koskevien standardien säilyttämiseksi. Lyhyellä tähtäimellä se merkitsee kuitenkin sitä, että paperittomat siirtolaiset menettävät työnsä ja saattavat joutua karkotetuksi.

Tätä kysymystä suomalainen ammattiyhdistysliike, joka korostaa voimakkaasti sekä lakien noudattamista että solidaarista ajatusmaailmaansa, joutuu tulevaisuudessa yhä enemmän pohtimaan. Tällä hetkellä asia tuntui olevan monille haastateltaville niin outo, ettei siihen liittyviä eettis-moraalisia kysymyksiä oltu juuri pohdittu. Vastuun asiasta nähtiin lankeavan enemmän viranomaisille kuin ammattiliitoille. Rakennusliiton piirissä, jossa problematiikka on jo tutumpaa, kuitenkin korostettiin, että liiton toiminta ei koskaan kohdistu ilman työlupaa Suomessa olevia ulkomaalaisia vastaan, vaan liiton intressissä on nimenomaan iskeä halpatyövoimaa välittäviin organisaatioihin. Heikossa asemassa olevan työntekijän asema pyritään aina turvaamaan.

Edunvalvonnan ohella toinen merkittävä haasta ay-liikkeelle on ulkomaalaisten työntekijöiden saaminen ammattiliittojen jäseniksi. Kysymys on merkittävä paitsi siksi, että työntekijät pystyvät järjestäytyneenä ajamaan paremmin etujaan, myös siksi, että työehtosopimusten yleissitovuuden säilyttäminen edellyttää 50 prosentin järjestäytymisastetta. Jokainen jäsen on ay-liikkeelle tärkeä aikana, jolloin yleinen järjestäytymistaso laskee ja (toistaiseksi järjestäytymättömän) ulkomaalaisen työvoiman määrä jatkuvasti kasvaa. Paremman menestyksen saavuttamiseksi ulkomaalaisten työntekijöiden organisoimiseksi ammattiliittoihin näyttäisi olevan tarpeellista saada edes muutamia ulkomaalaisia liittymään liittoon ja tekemään työtä oman vertaisryhmänsä parissa. Suunnitelmallisimmat toimenpiteet ulkomaalaisten jäsenhankkijoiden käyttämisestä

järjestäytymiskampanjoissa näyttävät olevan pisimmällä Rakennusliitossa, jossa ollaan jo käynnistämässä maahanmuuttajien varaan rakentuvaa järjestäytymisen edistämistyötä. Metalliliiton osalta on huomioitava, että keikkatyöläiset, jotka eivät ole kirjoilla Suomessa, eivät voi liittyä liittoon, vaikka haluaisivatkin.

Suhtautuminen ulkomaalaisille työntekijöille suunnattuihin erillispalveluihin, erillistoimintaan ja omaehtoiseen järjestäytymiseen jakoi haastateltavien mielipiteitä. Kaikissa ammattiliitoissa on tuotettu kirjallisia materiaaleja ja koottu internetiin tietoa eri kielillä, mutta vain Rakennusliitossa on lähdetty rakentamaan ulkomaalaisten työntekijöiden vertaisverkostoa oman ammattiosaston kautta. Kokemukset tästä ovat vielä niin tuoreita, ettei asian syvällisempään analysointiin ole mahdollisuuksia.

Syrjinnän ja rasismien olemassaolo ammattiliitoissa tiedostettiin niin hyvin, että aihe nousi esille haastatteluissa silloinkin, kun sitä ei erikseen kysytty. Ammattiliitoissa on enemmän tai vähemmän aktiivisesti puututtu rasistisiin näkemyksiin ja syrjiviin käytäntöihin mm. koulutuksen avulla. Vaikutusvallan tai luottamusmiesaseman saavuttaminen ammattiliitoissa näyttää kuitenkin olevan edelleen haasteellista muille jäsenille kuin syntyperäisille suomalaisille. Liittojen palkattuina toimitsijoina, luottamustehtävissä tai päätöksentekoeleimissä ei ulkomaalaisia ole muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta.

Huolimatta syrjinnän vastustamista korostavista asenteistaan monet haastateltavat perustelivat ulkomaalaisten huonoa edustavuutta ammattiliiton rakenteissa sillä, että kieliongelman, kulttuurierojen ja puuttuvien kykyjen vuoksi osallistuminen ammattiosastojen toimintaan tai luottamustehtäviin ei ole välttämättä luontevaa ulkomaalaisille jäsenille.

Alussa oli liike.

Vieläkin on, mutta tulevaisuudesta emme tiedä. Ammattiyhdistysliikkeen rooli Suomessa on edelleen merkittävä, mutta sisäisesti liike on elänyt kriisin aikakautta. Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle poistuu myös suuri osa aktiivista, liikkeelle ja yhteiselle edulle omistautunutta väkeä ammattiliitoista. Tätä tutkimusta varten haastatelluista moni on huolissaan: perinneyhteys katkeaa, itsekkyyttä lisääntyy, ammattiosastoista tulee eläkeläiskerhoja. Nuoremmille työntekijäsukupolville

edes liiton jäsenyys ei enää ole itsestäänselvyys. Samalla ammattiyhdistysliike on täyttänyt yhteiskunnallisen tehtävänsä. Kaikki sotien jälkeisenä aikana asetetut suuret tavoitteet on saavutettu.

Työn murros asettaa ay-liikkeen aivan uuteen tilanteeseen. Siirtolaisuus ja työvoiman nopea liikkuminen rajojen yli on yksi näistä haasteista. Saman kolikon toiselta puolelta löytyy yksinyrittäjien määrän voimakas kasvu palkkatyösuhteen kustannuksella, freelancer- ja apurahatyöt, pätkät, silput, tietotyö, epävirallinen sektori. Yleisiä työehtoja heikennetään ilman että ay-liikkeen neuvottelemiin työehtosopimukseen täytyy radikaalisti kajoja. Yhä useampi ihminen kun tekee työtä perinteisen pysyvän palkkatyösuhteen ulkopuolella.

Ay-liike voi selvitä vain, jos se tunnustaa työelämän muuttuneen ja ryhtyy asian vaatimiin toimenpiteisiin. Elääkseen liike vaatii liikettä. Ulkomaalaisen työvoiman kasvuun suomalainen ay-liike on tämän tutkimuksen perusteella reagoanut hitaasti, mutta tärkeintä on, että uusia ituja versoo siellä täällä. Ay-liikkeen uuden nousun mahdollisuus on olemassa.

”Meitä ei ollut kovin suurta ryhmää, jotka suhtautuivat tähän kysymykseen niin, että tämä on mahdollisuus ay-liikkeelle ja jotka eivät olleet sitä mieltä, että me häviämme tämän. Voimme hävitä ainoastaan, jos itse uskomme niin.”

(Keskustoimiston työntekijä1, Rakennusliitto)

Lähteet

- Aker Yards (2007) Aker Yards panostaa turvallisuuteen – Suomen telakoilla turvallisuusohjeet viidellä kielellä. Uutiset Aker Yards ASA 16.4.2007. Saatavilla www-muodossa: <http://www.akeryards.com/?page=320&p=a281d4250ff881844a0598a65b8149ff> (Luettu 19.4.2007)
- Alasuutari, Pertti (1994) Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Alho, Rolle (2006) Palvelualojen ammattiliitto ja ravintola-alalla työskentelevät maahanmuuttajat. Abstrakti. Saatavilla www-muodossa: http://www.uta.fi/laitokset/sosio/sosiologipaivat2006/kansalaisaktivismi_tiedot.htm (Luettu 28.4.2008)
- Avci, Gamze & McDonald, Christopher (2000) Chipping Away at the Fortress: Unions, Immigration and the Transnational Labour Market. *International Migration* 2/2000.
- Bergholm Tapio (2007) Suomen mallin synty. *Yhteiskuntapolitiikka* 72:5. 475-492.
- Campani, Giovanna (2000) Migration and Social Policies in Northern and Southern Europe: A Comparative Perspective. Teoksessa Guandra, Jagdish & Jacobs, Sudbey (eds.) *Intercultural Europe*. Hants: Ashgate Publishing.
- Della Porta Donatella & Diani Mario (1999) *Social Movements: An Introduction*. Blackwell Publishers.
- EK (2005) *Palvelut 2020 – Kohti palvelujen tulevaisuutta*. Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto EK.
- Ekstrand, Ingegerd (2007) Maahanmuutto uutta ay-liikkeelle. *Palkkatyöläinen* 8/2007. Saatavilla www-muodossa: <http://www.palkkatyolainen.fi/pt2007/pt0807/p071003-t5.html> (Luettu 5.2.2008)
- Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana (2007) Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Juva: PS-kustannus.
- ETUC (2003) *Migrant and Ethnic Minority Workers: Challenging Trade Unions*. Bryssel: European Trade Union Confederation.
- Fellini, Ivana & Ferro, Anna & Fullin, Giovanna (2007) Recruitment processes and labour mobility: the construction industry in Europe. *Work, employment and society* 2/2007.
- Forsander, Annika & Helander, Mika & Raunio, Mika & Salmenhaara, Perttu (2004) *Sykettä ja suvaitsevaisuutta. Globaalin osaamisen kansalliset rajat*. Helsinki: Edita Prima.
- Greene, Anne-marie & Kirton, Gill & Wrench, John (2005) Trade Union Perspectives on Diversity Management: A Comparison of the UK and Denmark. *European Journal of Industrial Relations* 2/2005.

- Habermas, Jürgen (1976) Tieto ja intressi. Teoksessa Raimo Tuomela & Ilkka Patoluoto (toim.), Yhteiskuntatieteiden filosofiset perusteet, osa I. Helsinki: Gaudeamus.
- Harjuniemi Matti (2006a) Puheenjohtajan katsaus. Teoksessa Rakennusliitto, Toimintakertomus. s.6-7.
- Harjuniemi Matti (2006b) Puheenvuoro harmaan talouden seminaarissa Kuopiossa 13.2.2006. Julkaisematon
- Heikkilä, Elli & Pikkarainen, Maria (2007) Maahanmuuttajat rajamaista ja heidän työllistymisensä Suomessa. Finnish Journal of Ethnicity and Migration 1/2007.
- Helenius, Henrik (2007) Murikassa jaettiin maahanmuuttajille tietoa suomalaisesta työelämästä. Ahjo 12/2007. Saatavilla www-muodossa:
<http://www.metalliliitto.fi/portal/suomi/ahjo/2007/12/artikkelit/?id=1006> (Luettu 17.4.2008)
- Helsingin EuroMayDay-verkosto & Megafoni (2006) EuroMayDay avasi taistelun uudesta työstä: Perustulo vs. vorkfare. Teoksessa Tommi Hoikkala & Mikko Salasuo (toim.) Prekaariruoska? Portfoliopolvi, perustulo ja kansalaistoiminta. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisusarja. 11-15.
- Hiltunen, Tarja & Kujala, Virpi & Mattila Kati-Pupita (2005) Näkyvä piilo. Jyväskylä: Sininauhaliitto.
- Hirsijärvi, Sinikka & Hurme, Helena (1984) Merkityksen ongelma haastattelututkimuksessa. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitoksen julkaisuja.
- Hirsijärvi, Sinikka & Hurme, Helena (2000) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.
- Holgate, Jane (2004) Black and minority ethnic workers and trade unions. Strategies for organisation, recruitment and inclusion. Lontoo: TUC.
- Holgate, Jane (2005) Organizing migrant workers: a case study of working conditions and unionization in a London sandwich factory. Work, employment and society 3/2005.
- Hyvärinen Matti (1985) Alussa oli liike: Tutkimus yhteiskunnallisten liikkeiden mahdollisuuksista. Tampere: Vastapaino.
- Ilmonen Kaj (1998) Uudet ja vanhat yhteiskunnalliset liikkeet. Teoksessa toim. Ilmonen, Kaj & Siisiäinen, Martti (toim.) Uudet ja vanhat liikkeet, Tampere: Vastapaino.
- Ireland, Patrick (2000) Reaping What They Sow: Institutions and Immigrant Political Participation in Western Europe. Teoksessa Koopmans, Ruud & Statham, Paul (eds.) Challenging Immigration and Ethnic Minority Politics. Comparative European Perspectives. Oxford University Press.
- Kolehmainen Ari (2005) Maahanmuuttajista Metallityöväen Liiton Helsingin ja Uudenmaan alueella. Projektityö. Kansainvälisen yhteistyön koulutusohjelma.

Korhonen, Anna-Reetta, Peltokoski, Jukka & Saukkonen Miika (2006) Prekariaatti. Teoksessa Mikko jakonen, Jukka Peltokoski & Akseli Virtanen (toim.) Uuden työn sanakirja. Tutkijaliitto, Helsinki. 378-383.

Koskelainen, Asko-Matti (2007) Turun telakan villi länsi rauhoittuu. Ahjo 9/2007. Saatavilla www-muodossa: <http://www.metalliliitto.fi/portal/suomi/ahjo/2007/09/artikkelit/?id=937>

Laukkanen, Erkki (2001) EU:n laajentuminen ja maahanmuutto. Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2001.

Lepola, Outi (2002) Monimuotoinen työyhteisö – Engel edelläkävijänä. Teoksessa Lepola, Outi (toim.) Koto-maana Suomi. Kertomuksia maahanmuutosta 1999-2001. Helsinki: Työministeriö.

Lillie, Nathan & Greer, Ian (2007) Industrial Relations, Migration, and Neoliberal Politics: The Case of the European Construction Sector. *Politics and Society* 4/2007.

Lith, Pekka (2007) Työnteko yli rajojen lisääntyy. *Tieto & trendit* 7/2007. Saatavilla www-muodossa: http://www.stat.fi/tup/tietotrendit/tt_07_07.html (Luettu 2.5.2008)

Lutz, Roland & Schatz, Eberhard (2007) Drug prevention for asylum seekers, refugees and undocumented migrants. Teoksessa Domenig, Dagmar & Fountain, Jane & Schatz, Eberhard & Bröring, Georg (eds.) *Migration, Marginalisation and Access to Health and Social Services. Overcoming Barriers*. Amsterdam: Foundation Regenboog AMOC.

Metallityöväen Liitto (2003) Muukalaisia vai meikäläisiä? Metallityöväen Liiton maahanmuuttajapoliittinen asiakirja. Saatavilla www-muodossa: <http://www.metalliliitto.fi/attachments/Yleiset/Memamu03.pdf> (Luettu 17.4.2008)

Metallityöväen Liitto (2007a) Toimialakatsaus. Metalliteollisuus ja autoala. Saatavilla www-muodossa: http://www.metalliliitto.fi/attachments/Tutkimukset/toimialakatsaus_syksy_2007.pdf (Luettu 17.4.2008)

Metallityöväen Liitto (2007b) Metalliliitto. Saatavilla www-muodossa: <http://www.metalliliitto.fi/portal/suomi/metalliliitto/> (Luettu 17.4.2008)

Milkman, Ruth (2007) Labor Organizing among Mexican-born Workers in the United States. Recent Trends and Future Prospects. *Labor Studies Journal* 1/2007.

Mulinari, Diana & Neergaard, Anders (2005) "Black skull" consciousness: the new Swedish working class. *Race & Class* 3/2007.

Nylund, Marianne (2005) Vertaisryhmät kokemuksen ja tiedon jäsentäjinä. Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung Anne Birgitta (toim.) *Vapaaehtoistoiminta – anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino.

Overbeek, H.W. (1995) Globalization and Restructuring of the European Labour Market: The Role of Migration. Teoksessa Simai, Mihály (ed.) *Global Employment. An International Investigation into the Future of Work*. Tokio: United Nations University Press.

- PAM (2006) Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n strategia, visio ja ohjelma vuoteen 2010. Saatavilla www-muodossa:
http://www.pam.fi/mp/db/file_library/x/IMG/69449/file/PAMinohjelma_netti.pdf (Luettu 21.4.2008)
- PAM (2008a) Maahanmuuttajien tavoittaminen painopisteenä PAMin Viikko 5 -kampanjassa . Palvelualojen ammattiliiton tiedote 25.1.2008. Saatavilla www-muodossa:
<http://www.pam.fi/?x12237=2322701> (Luettu 21.4.2008)
- PAM (2008b) PAMin Julkunen: Maahanmuuttajien työehdoissa keskimääräistä useammin epäkohtia. Palvelualojen ammattiliiton tiedote 28.1.2008. Saatavilla www-muodossa:
<http://www.pam.fi/?x12237=2325866> (Luettu 6.2.2008)
- PAM (2008c) PAM ja palvelualat numeroina. Saatavilla www-muodossa:
http://www.pam.fi/tama_on_pam/pam_ja_palvelualat_numeroina/ (Luettu 29.1.2008)
- Pennix, Rinus & Roosblad, Judith (eds) (2000) Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe 1960-1993. Oxford: Berghahn.
- Rakennusliitto (2006) Toimintakertomus.
- Rakennusliitto (2007) Rakentavaa yhteistyötä. Toiminnan päälinjat vuosiksi 2007-2011.
- Rakennusliitto (2008) Liiton julistamat saarrot. Saatavilla www-muodossa:
http://www.rakennusliitto.fi/viestinta/mediapalvelu/liiton_julistamat_saarrot/ (Luettu 26.4.2008)
- Raunio, Kyösti (1999) Positivismi ja ihmistiede. Sosiaalitutkimuksen perustat ja käytännöt. Helsinki: Gaudeamus.
- Ristikari, Tiina I. (2006) Immigration and European Trade Unions. A comparative study of the British and Finnish trade union response to immigration and immigrant workers. Web Reports No. 20. Siirtolaisuusinstituutti.
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (2005) Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.
- Räsänen, Pekka (2005) Havaintojen mittaaminen ja aineiston jäsentämisen metodologia. Teoksessa Räsänen, Pekka & Anttila, Anu-Hanna & Melin, Harri (toim.) Tutkimus menetelmien pyörteissä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Sairo, Kari (2007) Metallityöväen Liiton jäsenkyselyn 2007 peruseräraportti. Metallityöväen Liiton tutkimustoiminnan julkaisuja. Jaarli: Metallityöväen Liitto.
- Schierup, Carl-Urik (2000) Multipoverly Europe: Reflections on Migration, Citizenship and Social Exclusion in the European Union and the United States. Teoksessa Guandra, Jagdish & Jacobs, Sudbey (eds.) Intercultural Europe. Hants: Ashgate Publishing.
- Silvån, Sini (2006) Aker Yards tarjoaa vakituista työtä. Palkkatyöläinen 6/2007. Saatavilla www-muodossa: <http://www.palkkatyolainen.fi/pt2006/pt0607/p060905-t5.html> (Luettu 19.4.2008)

Sjöholm, Emmi (2007) Helsingin Bussiliikenne hakee nyt kuljettajia suoraan Itä-Euroopasta. Helsingin Sanomat 29.10.2007. Saatavilla [www-muodossa: http://www.hs.fi/kaupunki/artikkeli/Helsingin+Bussiliikenne+hakee+nyt+kuljettajia+suoraanIt%C3%A4-Euroopasta/HS20071029SI2KA01vu9](http://www.hs.fi/kaupunki/artikkeli/Helsingin+Bussiliikenne+hakee+nyt+kuljettajia+suoraanIt%C3%A4-Euroopasta/HS20071029SI2KA01vu9) (Luettu 5.5.2008)

Suikki, Mirjami (2006) Metallissa työskentelevien maahanmuuttajien sopeutuminen suomalaisille työmarkkinoille. Harjoitustyö. Kansainvälisen koulutusyhteistyön koulutusohjelma. Saatavilla [www-muodossa: http://www.murikka-opisto.fi/uploaded_files/1163070164MirjamiSuikki.pdf](http://www.murikka-opisto.fi/uploaded_files/1163070164MirjamiSuikki.pdf) (Luettu 17.4.2008)

Sulkunen, Irma & Alapuro, Risto (1987) Raittiusliike ja työväestön järjestäytyminen. Teoksessa Alapuro, Risto & Liikanen, Ilkka & Smeds, Kerstin & Stenius, Henrik (toim.) Kansa liikkeessä. Vaasa: Kirjayhtymä.

Toivonen, Sointu (2002) Maahanmuuttajat työmarkkinoilla – tarpeita ja haasteita. Teoksessa Lepola, Outi (toim.) Koto-maana Suomi. Kertomuksia maahanmuutosta 1999-2001. Helsinki: Työministeriö.

Toivonen, Sointu (2004) Puheenvuoro Pohjoismaisella siivousalan ammattialakurssilla Petäyksessä 14.9.2004. Julkaisematon

Touraine, Alain (1977) *The Self-Production of Society*. Chicago: The University of Chicago Press.

Touraine Alain (1981) *The Voice & the Eye: An analysis of social movements*. Cambridge: Cambridge University Press.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2004) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Työsuojelupiirit (2008) Ravintola-alalla selkeitä puutteita ulkomaalaisten palkkauksessa. Uudenmaan työsuojelupiirin tiedote 4.3.2008. Saatavilla [www-muodossa: http://www.tyosuojelu.fi/fi/ajankohtaista_uusimaa/1949](http://www.tyosuojelu.fi/fi/ajankohtaista_uusimaa/1949) (Luettu 21.4.2008)

Vallinkoski, Anu (2007) ”Samaa työtä tässä tehdään”. *Palkkatyöläinen* 8/2007. Saatavilla [www-muodossa: http://www.palkkatyolainen.fi/pt2007/pt0807/p071003-t1.html](http://www.palkkatyolainen.fi/pt2007/pt0807/p071003-t1.html) (Luettu 5.5.2008)

Valtiontalouden tarkastusvirasto (2004) *Viranomaistoiminta harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjunnassa*. Tarkastuskertomus 76.

Vartia, Pentti & Ylä-Anttila, Pekka (2003) *Kansantalous 2028*. Helsinki: Yliopistopaino.

Wrench, John (2000) *Trade Unions, Migrants and Ethnic Minorities in an Intercultural Europe*. Teoksessa Guandra, Jagdish & Jacobs, Sudbey (eds.) *Intercultural Europe*. Hants: Ashgate Publishing.

LIITE 1.

Esimerkki haastattelurungosta

Kerro itsestäsi ja työstäsi, miten olet tullut ay-liikkeen töihin?

Millä tavalla olet itse ollut tekemisissä maahanmuuttajien kanssa?

Millaisena näet palvelualoilla työskentelevien maahanmuuttajien tilanteen?

PAM:n toimenpiteet maahanmuuttajien järjestäytymisasteen nostamiseksi?

Onko maahanmuuttajien suhtautumisessa ay-liikkeeseen eroja (esim. kansallisuus/sukupuoli/ikä)?

Mikä on maahanmuuttajien asema PAMin sisällä? Onko toimenpiteitä maahanmuuttajien osallistumisen lisäämiseksi liiton ja ammattiosastojen rakenteissa?

PAM:n monikulttuuriset toiminnot sekä toiminnot rasismin ja syrjinnän vastustamiseksi työpaikalla/ammattiliitossa?

Toimenpiteet, joiden tarkoituksena on siirtolaisten parempi integroiminen yhteiskuntaan, työelämän ulkopuolisiin ongelmiin liittyen?

Mitä parannettavaa näet PAM:n toiminnassa liittyen näihin asioihin joista olemme keskustelleet?

--

Missä palvelualoilla esiintyy erityisesti harmaata työtä?

- alakohtaiset erot
- paljonko harmaan työn tekijöissä suomalaisia/ulkomaalaisia
- miksi ihmiset tekevät harmaata työtä, minkälaisissa tilanteissa

Mitä PAM on tehnyt harmaan työn suhteen?

Mitä mielestäsi pitäisi vielä tehdä?

--

Tuleeko mieleen vielä jotain tärkeää, mistä haluaisit puhua?