

**MAAHANMUUTTAJAT AMMATTIYHDISTYSLIIKKEEN
JA TYÖMARKKINOIDEN JÄSENINÄ**
Laadullinen tutkimus maahanmuuttajien sitoutumisesta ammattiliittoon

Maria Hakkarainen
Maisterintutkielma
Yhteiskuntapolitiikka
Yhteiskuntatieteiden ja
Filosofian laitos
Jyväskylän Yliopisto
Kevät 2020

Tiivistelmä

Maahanmuuttajat ammattiyhdistysliikkeen ja työmarkkinoiden jäseninä. Laadullinen tutkimus maahanmuuttajien sitoutumisesta ammattiliittoon

Maria Hakkarainen

Pro gradu- tutkielma

Yhteiskuntapolitiikka

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Mikko Jakonen

Sivumäärä: 111

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää näkyykö maahanmuuttajien ammattiliittojäsenyydessä sitoutumista. Lisäksi kiinnostuksen kohteena olivat myös maahanmuuttajien kokemukset suomalaisesta työelämästä, maahanmuuttajien ammattiliittotietämys sekä motiivit ammattiliittoon liittymiselle. Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella maahanmuuttajien kokemuksia niin suomalaisesta työelämästä kuin ammattiyhdistysliikkeestä.

Tutkimus on laadullinen ja sen aineisto koostuu kahdeksasta teemahaastattelusta. Tutkimuksessa haastateltiin kehittyvistä maista saapuneita 25-50 vuotiaita maahanmuuttajia, jotka olivat työskennelleet Suomessa vähintään kolmen vuoden ajan. Haastattelut tehtiin vuoden 2018 loka-marraskuussa toimiessani Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) korkeakouluharjoittelijana. Analyysimenetelmänä tutkimuksessa käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia.

Tutkimuksessa esiin nousseita teemoja oli neljä: Maahanmuuttajilla oli moninaisia kokemuksia suomalaisesta työelämästä, niin positiivisia kuin negatiivisia. Työhön ja palkkaukseen oltiin tyytyväisiä. Epäasiallinen käytös näyttäytyi niin henkisenä kuin fyysisenä. Maahanmuuttajien tiedot ammattiliitoista olivat edelleen puutteellisia, ja suurin syy maahanmuuttajien järjestäytymättömyyteen oli edelleen tiedon puute. Maahanmuuttajat näkivät ammattiliitot hyödyllisiksi organisaatioiksi, mutta eivät nähneet ammattiliittojen konkreettisesti edistävän maahanmuuttajien asemaa Suomessa. Suurimmalla osalla maahanmuuttajista ei ollut emotionaalista linkkiä ammattiliittoon ja jäsenyys oli passiivista. Jäsenyys perustui hyötysuhteelle. Suurimman osan kuvailuissa jäsenyydestä ei ollut havaittavissa sitoutumista. Kahdella haastateltavalla sitoutumista oli kuitenkin nähtävissä. Positiiviset kokemukset ja yhteenkuuluvuus lisäsivät emotionaalista linkkiä yksilön ja ammattiliiton välille sekä aktiivisuutta.

Avainsanat: maahanmuuttajat, sisällönanalyysi, sitoutuminen, samaistuminen, ammattiyhdistysliike, kollektiivinen identiteetti

SISÄLLYS

JOHDANTO	1
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat	1
1.2 Aikaisempi tutkimus.....	3
1.3 Tutkimuksen rakenne.....	4
TYÖN MUUTOS JA AMMATTIYHDISTYSLIIKE	6
2.1 Palkkatyö.....	7
2.2 Työn prekarisaatio.....	9
2.3 Työkäisen väestön muutos.....	11
2.3.1 Maahanmuuttajat Suomessa	13
2.4 Ammattiyhdistysliike Suomessa.....	16
2.4.1 Järjestäytyminen ammattiliittoon.....	18
2.5 Työn muutoksen vaikutus ammattiyhdistysliikkeeseen	21
2.5.1 Kollektiivisuudesta individualismiin	23
SITOUTUMINEN JA KOLLEKTIIVISUUS	25
3.1 Sitoutuminen organisaatioon	25
3.2 Ammattijärjestösitoutuminen.....	26
3.2.1 Käsitteen alkuperä	27
3.2.2 Nykysuuntauksia.....	28
3.3 Samaistuminen.....	29
3.3.1 Samaistuminen organisaatioon	30
3.4 Kollektiivinen identiteetti.....	31
3.4.1 Kollektiivinen identiteetti osana ammattiliittojäsenyyttä	33
3.5 Kritiikkiä	35
TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	38
4.1 Aineiston kuvailu.....	39
4.2 Aineiston kerääminen haastatteluilla.....	41
4.2.1 Teemahaastattelu.....	42
4.3 Sisällönanalyysi	43
4.4 Tutkimuseettinen pohdinta.....	45
MAAHANMUUTTAJAT SUOMALAISTEN TYÖMARKKINOIDEN JÄSENINÄ	49
5.1 Maahanmuuttajien kokemukset Suomen työmarkkinoilla	50
5.1.1 Positiiviset kokemukset työpaikoilla.....	50
5.1.2 Epäasiallinen kohtelu työpaikoilla	52
5.2 Yhteisen kielen merkitys työyhteisössä.....	56

MAAHANMUUTTAJAT AMMATTILIITON JÄSENINÄ.....	60
6.1 Tiedon saannin eri ulottuvuuksien tärkeys maahanmuuttajien osallisuudessa.....	61
6.1.2 Maahanmuuttajien tieto ammattiliitoista.....	61
6.1.3 Maahanmuuttajien tiedon saanti ja sisäistäminen.....	64
6.1.4 Tiedon puutteen vaikutus ammattiliittojäsenyyteen.....	69
6.2 Ammattiliittoon liittymisen motiiveja	70
6.2.1 Sosiaalisen ulottuvuuden tärkeys jäsenyydessä	70
6.2.2 Instrumentaalinen hyöty.....	73
6.2.3 Jäsenyyden tuoma suoja ja oikeusavun merkitys	74
6.2.4 Jäsentytyväisyys.....	77
6.3 Samaistumisen avaimena toiset maahanmuuttajat	81
6.3.1 Yhteisen taustan merkitys luottamussuhteessa	81
6.3.2. Representaation merkitys jäsenyydelle	84
POHDINTA	89
7.1. Tutkimuksen keskeiset tulokset	90
7.1.1 Maahanmuuttajien moninaiset kokemukset Suomen työelämässä	90
7.1.2 Maahanmuuttajien ammattiliittojäsenyyden esteenä tiedon puute.....	92
7.1.3 Jäsenyyden motiivit ovat pragmaattisia.....	94
7.1.4 Maahanmuuttajat eivät samaistu ammattiliittoihin	95
7.1.5 Sitoutumista jäsenyydessä	97
7.2 Tutkimusprosessi, jatkotutkimusmahdollisuudet ja toimenpide-ehdotukset	99
LÄHTEET	102
HAASTATELTAVAT	111

JOHDANTO

Tämän pro gradu- tutkielman tarkoituksena on tarkastella maahanmuuttajien sitoutumista ammattiliittoon. Maahanmuuttajien sitoutumisen lisäksi tutkielmassa on tarkoituksena selvittää maahanmuuttajien kokemuksia suomalaisilta työmarkkinoilta, maahanmuuttajien motiiveja ammattiliittoon liittymiselle sekä heidän kokemuksiaan suomalaisista ammattiliitoista. Tutkielmassa tarkastellaan myös, kuinka paljon maahanmuuttajat tietävät ammattiliitoista. Tutkimus on toteutettu toimiessani Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestössä SAK:ssa korkeakouluharjoittelijana vuonna 2018.

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Keskustelu maahanmuuttajista ja maahanmuutosta on lisääntynyt Suomessa sekä muualla Euroopassa. Suomi oli 1990-luvulle saakka valtio, josta muutettiin pois. 1990-luku oli maahanmuuton käännekohta. 1990-luvulta lähtien Suomeen on muuttanut enemmän ihmisiä, kuin mitä maasta on muuttanut pois (ks. esim. Kyntäjä 2011). Samalla, kun maahanmuutto on lisääntynyt, suomalainen ammattiyhdistysliike on törmännyt uusiin haasteisiin työn muutoksen ja globalisaation seurauksena (esim. Alho).

Suomalaisessa yhteiskunnassa palkkatyötä on pidetty tienä tasapainoiseen ja turvattuun elämään. Opiskelemalla ja itsensä kehittämällä yksilö pääsee vakituiseseen työsuhteeseen, jossa hän pystyy luomaan itselleen uraa. Samalla yksilöllä on kuitenkin käytössään laaja sosiaaliturvajärjestelmä, joka turvaa yksilön ja hänen perheensä, mikäli hän sairastuu tai jää työttömäksi. Työuran päätteeksi henkilö pääsee nauttimaan eläkevuosistaan. (Suoranta & Leinikki 2018, 4-11.) Tämä on kauan ollut suomalaisen yhteiskunnan lupaus. Suomalaisten työntekijöiden työurakehitykset ovat kuitenkin muuttuneet. Työn muotoja on tullut lisää, ja henkilö voi työskennellä määräaikaisena, vakituisena, osa-aikaisena, kokoaikaisena tai toimia itsensä työllistäjänä. (Suoranta & Leinikki 2018, 4-11.) Ammattiyhdistysliikkeen syntyessä työntekijöillä oli yleensä kokoaikainen työ, eikä epätyypillisiä työn muotoja vielä ollut. Mielekästä onkin tarkastella, minkälainen rooli ammattiyhdistysliikkeellä on tässä muuttuvassa kentässä.

Tutkija valitsee aiheensa yleensä omien mieltymysten ja kiinnostuksen kohteiden mukaisesti. Näin on tapahtunut myös tämän tutkielman aiheen valinnassa. Kiinnostukseni maahanmuuttajia ja ammattiliittoja kohtaan on syntynyt yksityiselämästäni. Maahanmuuttajan ja ammattiyhdistysaktiivin tyttärenä aihe on erittäin kiinnostava ja merkityksellinen. Aihe on siis henkilökohtaisesti merkittävä, mutta myös ajankohtainen. Ammattiyhdistysliikkeen ympärillä on kauan keskusteltu liikkeen tulevaisuudesta ja asemasta suomalaisessa yhteiskunnassa. Järjestäytymisprosentti on tippunut. Vuonna 2019 Työ- ja Elinkeinoministeriö julkaisi palkansaaajien järjestäytymistä koskevan raportin, jonka mukaan järjestäytymisprosentti on tippunut 59,4%. Raportissa huomioitiin vain edunvalvonnan piirissä olevat jäsenet.

Järjestäytymisen laskuun on osasyynä ammattiliittojen toimintakentän muutokset, jotka vaativat ammattiliitoilta uusia toimintamalleja ja organisoitumistapoja. Maahanmuuttajien määrän lisääntyminen työmarkkinoilla avaa ammattiliitoille uuden tilaisuuden toimintansa kasvattamiseen. Maahanmuuttajien järjestäytyminen on myös suomalaisille työntekijöille tärkeää. Mikäli maahanmuuttajat jäävät vain työnantajien armoille, seuraukset voivat olla hyvin negatiivisia myös suomalaisille työntekijöille. Kipupisteenä on nähty etenkin palkkatason aleneminen ja sen vaikutukset suomalaisiin työntekijöihin. (Salmenhaara 2011, 24-26.) Vaikka tutkimusta maahanmuuttajista ja ammattiliitoista on niin kansallisella kuin kansainvälisellä tasolla tuotettu, puuttuu kansallisesta tutkimuskentästä maahanmuuttajien sitoutumista ja jäsensuhdetta käsittelevä tutkimus. Aihe on ajankohtainen ja ammattiliitoille tärkeä.

Tutkimus on toteutettu laadullisilla menetelmillä ja tutkimuksessa käytettävä aineisto on kerätty haastattelemalla Suomessa työskenteleviä maahanmuuttajia, jotka ovat järjestäytyneet ammattiliittoon. Maahanmuuttajan ja ammattiliiton välisen suhteen tarkastelemisen lisäksi tutkimuksessa pyritään selvittämään maahanmuuttajien toimintaa suomalaisilla työmarkkinoilla. Tarkastelun kohteena on lisäksi maahanmuuttajien sitoutuminen ammattiliittoon. Ammattijärjestösitoutumista on 1980-luvulta 2000-luvun alkuun käsitelty laajasti, jonka jälkeen kiinnostus aiheeseen on hieman taantunut (Zacharewicz, Martinez-Inigo & Kelloway 2015, 161-162; Gall & Fiorito 2012, 190-193). Maahanmuuttajien ja ammattiliittojen välillä sidettä ei ole kansallisella tasolla tutkittu. Seuraavassa luvussa esitetään kuitenkin aikaisemmin tehtyä tutkimusta maahanmuuttajista ja ammattiliitoista.

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa maahanmuuttajien ja ammattiliittojen välisestä suhteesta: Minkälaisena toimijana maahanmuuttajat näkevät ammattiliitot ja minkälaisia

toimia maahanmuuttajat ammattiliitoilta toivovat, sekä odottavat. Lisäksi tavoitteena on muodostaa toimintatapoja, joilla ammattiliitot pystyisivät lisäämään maahanmuuttajien järjestäytymistä.

1.2 Aikaisempi tutkimus

Maahanmuuttajien ja ammattiliittojen välistä suhdetta on tutkittu jonkin verran kansallisesti, mutta laajempaa tutkimusta on tuotettu kansainvälisesti. Tässä tutkimuksessa painotetaan kansallista tutkimusta maahanmuuttajista ja ammattiliitoista, sillä ammattiliittojen asema Suomessa ja muissa Pohjoismaissa on hyvin poikkeuksellinen. Suomessa esimerkiksi Eve Kyntäjä (2011) on tarkastellut viron- ja venäjänkielisten maahanmuuttajien kokemuksia maahanmuuttajana ja ammattiliiton jäsenenä. Tutkimuksessa ilmeni maahanmuuttajien ammattiliittojäsenyyden perustuvan pragmaattisille syille. Ammattiliittojäsenyys nähdään eräänlaisena vakuutena tulevaisuutta varten. Jäsenyydessä ollaan enemmän kiinnostuneita instrumentaalisesta hyödyistä, kuin yhteisöllisyydestä ja ideologiasta. Kyntäjän tekemässä tutkimuksessa selvisi, että maahanmuuttajien tiedot ammattiliitoista ovat edelleen hyvin puutteellisia. Tämän lisäksi maahanmuuttajat suhtautuivat skeptisesti ammattiliittoihin eivätkä uskoneet omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa. Maahanmuuttajien jäsenyyden esteenä nähtiin jäsenmaksusta aiheutuva taloudellinen rasitus sekä tietämättömyys ja kielelliset ongelmat. Tutkimus toteutettiin laadullisesti ja aineisto kerättiin haastattelemalla 60 maahanmuuttajaa, jotka asuivat pääkaupunkiseudulla ja olivat järjestäytyneet ammattiliittoon. Kyntäjän käyttämä aineisto on samankaltainen kuin tässä tutkimuksessa. Kyntäjän aineisto oli kuitenkin tiukemmin rajattu ja laajempi, sillä tutkimukseen haastateltiin vain venäjän- ja vironkielisiä maahanmuuttajia. Kyntäjän tutkimus osoitti hyvin maahanmuuttajien asennoitumisen ammattiliittoihin. Tutkimuksessa ei kuitenkaan keskitytty itse ammattiliittojäsenyyteen ja siihen suhtautumiseen.

Rolle Alho (2012) on tutkinut ammattiliittojen maahanmuuttostrategioita. Alhon väitöskirjassa *Exclusion or Inclusion? Trade Union Strategies and Labor Immigration* kiinnostuksen kohteena olivat Palvelualojen Ammattiliitto PAM sekä Rakennusliitto. Tutkimuksessaan Alho tarkasteli ammattiliittojen suhdetta maahanmuuttoon haastattelemalla niin maahanmuuttajia kuin ammattiliiton palveluksessa työskenteleviä henkilöitä. Tutkimuksessa ilmeni, että ammattiliitot ovat auttaneet maahanmuuttajien työehdoissa huomattavasti. Alhon mukaan tarkastelun alla olevien liittojen kannat maahanmuuttoon olivat kuitenkin ristiriitaiset.

Toisaalta liitot halusivat maahanmuuttajien järjestäytyvän, mutta samalla olivat puolustus-kannalla maahanmuuton kasvamisesta. Keskusjärjestöjen välillä oli kuitenkin havaittavissa eroavaisuuksia; Akava oli SAK:ta liberaalimpi maahanmuuttoon liittyvissä kysymyksissä. Niin Alhon kuin Kyntäjän tutkimuksessa oli havaittavissa maahanmuuttajien puutteelliset tiedot ammattiliitoista.

Edellisten lisäksi kansallisella kentällä ammattiliittoja ja maahanmuuttajia on tutkinut väitöskirjassaan Tiina Ristikari (2012). Ristikari tutki maahanmuuttajien kokemaa etnistä syrjintää työmarkkinoilla ja ammattiliittojen suhtautumista siihen. Ristikarin mukaan ammattiliitot ovat hyvin tietoisia maahanmuuttajien kokemasta etnisestä syrjinnästä, mutta luokittelevat sen enemmän työmarkkinoiden ongelmaksi. Tutkimuksessaan Ristikari on kerännyt erilaisia laadullisia ja määrällisiä aineistoja, joita hän yhdistelee. Ristikari toteaa, että ammattiliitot tukevat maahanmuuttajien integroitumista työmarkkinoilla, mutta vastaukset edunvalvonnallisiin ongelmiin eroavat ammattiliittojen välillä.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen tarkoituksena on siis tarkastella maahanmuuttajien sitoutumista ammattiliittoon. Tutkimus kysymyksetni ovat seuraavat:

Tutkimuksen pääkysymys on:

- Miten maahanmuuttajat sitoutuvat ammattiyhdistysliikkeeseen?

Tutkimuksen pääkysymykseen vastatakseni olen muodostanut seuraavat alakysymykset:

1. Minkälaisia kokemuksia maahanmuuttajilla on ollut suomalaisista työpaikoista ja ammattiliitoista?
2. Kuinka paljon maahanmuuttajat ylipäätään tietävät ammattiliitoista?
3. Miksi maahanmuuttajat ovat liittyneet ammattiliittoon?

Tutkimuksen luvussa ”Työn muutos ja ammattiyhdistysliike”, taustoitan tutkimuksen lähtökohtia. Taustoituksessa keskitytään niin työn kuin työväestön muutokseen. Painopisteenä toimii työn muutoksen ja ammattiliittojen välinen suhde. Lisäksi luvussa tarkastelen suomalaisen työväestön muutosta ja maahanmuuton kasvua.

Luvussa ”Sitoutuminen ja kollektiivisuus” keskityn tutkimuksen teoriataustaan. Teoriataustana tutkielmassa toimii sitoutuminen ja sen eri käsitteistö. Teoriataustan ydin keskittyy kollektiiviseen ajatusmalliin. Keskeisenä teemana on sitoutuminen, samaistuminen sekä kollektiivinen identiteetti ja näiden näkyminen ammattiyhdistysliikkeessä.

Luvussa neljä esittelen tutkimuksen toteutusta; millä menetelmillä tutkielman aineisto on kerätty, minkälainen prosessi aineiston keräämisessä oli ja laajemmin keitä tutkielmassa tutkitaan. Esittelen tarkemmin aineiston, sen keräämisen ja käsittelyn sekä esittelen tarkemmin teoriaohjaavan sisällönanalyysin, jota on käytetty aineiston analyysissä. Tutkimuksen toteutusta käsittelevä luku sisältää myös tutkimuseettisen pohdinnan.

Viidennestä ja kuudennesta luvusta alkavat tutkimuksen luvut, joissa esittelen tutkimuksen tuloksia. Tulosluvut on jaettu kahteen pääluokkaan; viides pääluokka eli ”Maahanmuuttajat suomalaisten työmarkkinoiden jäseninä” käsittelee maahanmuuttajien kokemuksia työntekijöinä Suomessa. Toinen analyysin pääluokka ”Maahanmuuttajat ammattiliiton jäseninä” käsittelee maahanmuuttajien jäsenyyttä ammattiyhdistysliikkeessä.

Seitsemännessä luvussa tulokset kootaan yhteen ja palataan tutkimuksen lähtökohtiin. Lisäksi pohdinta-luvussa esittelen ammattiliitoille suunnattuja toiminnan kehittämismalleja. Pohdinnassa reflektoin tutkimusprosessia ja esitän jatkotutkimusmahdollisuuksia.

TYÖN MUUTOS JA AMMATIYHDISTYSLIIKE

Tässä luvussa esittelen Suomessa tapahtunutta työn muutosta vanhasta työstä uuteen työhön. Luvussa tarkastelen epävarmuuden lisääntymistä työelämässä sekä seikkoja, jotka ovat johdaneet työelämän muutokseen. Lisäksi tarkastelen Suomen väestössä tapahtuvaa siirtymää 1990-luvulta lähtien. Kappaleessa esittelen myös työn muutoksen vaikutusta ammattiyhdistysliikkeeseen.

Työelämää käsittelevässä keskustelussa keskipisteenä on usein siinä tapahtuva murros vanhasta työstä uuteen työhön. Mutta mitä on uusi työ? Aluksi voidaan tarkastella, mihin uutta työtä tosiasiallisesti verrataan eli määritellään vanha työ. Vanha työ nähdään niin sanotusti fordistisena, se oli massatuotantoa, vaati vähän kouluttautumista ja oli ruumiillista työtä. (Julkunen 2008, 18-19., Jakonen 2014, 292.) Fordismilla viitataan Henry Fordin autotehtailaan kehittämään tuotantotapaan, jossa keskiössä oli standardisoitu suurtuotanto (Julkunen 2008, 33-34). Fordismiinkin linkittyi vahvasti myös Friedrich Taylorin kehittämä taylorismi. Taylorismin ytimenä oli liikkeenjohtotapa, jonka tarkoituksena oli saada työntekijöistä mahdollisimman tehokkaita. Fordismi-taylorismissa työntekijä miellettiin koneeksi, joka tuli saada toimimaan mahdollisimman tehokkaasti. (Julkunen 2008, 34.) Vanhaa työtä kuvataan myös esimerkiksi kollektiiviseksi, palkkatyöksi sekä organisoiduksi työksi. (Julkunen 2008, 18-19.; Jakonen 2014, 292.) Uusi työ on taas monimuotoista, individualistista ja keskittynyt yrittäjyyteen. Uutta työtä kuvataan myös esimerkiksi sääntelemättömäksi, prekaariksi ja jälkiteolliseksi. (Julkunen 2008, 19; Jakonen 2014, 292.)

Uusi työ on tietoteknistä ja tunteenomaista, se keskittyy työntekijään kokonaisuudessaan eikä pelkästään yhteen erityistaitoon. Tämän lisäksi uudessa työssä työpaikan ja työajan raja on häilyvä. Työtä ei tehdä vanhan työn tapaan samassa työpisteessä, vaan erilaiset tietotekniikan mahdollistamat tavat työn tekemiseen ovat yleistyneet. Työntekijä pystyy tietokoneita ja matkapuhelinta hyödyntäen työskentelemään paikasta riippumatta. Työpaikka ei ole siis vanhan työn tavoin rajattu, vaan työn tekeminen on entistä vapaampaa. Toisaalta työajan ja vapaa-ajan hämärtyminen tuo omat ongelmansa esimerkiksi työntekijöiden psyykkiseen jaksamiseen. Vanhassa työssä, jossa usein työtä tekevä eli elättäjä oli mies, epätyypilliset työajat eivät olleet myöskään yleisiä. Epätyypilliseksi työajaksi määritellään työaika, joka poikkeaa normaalityöajan käsitteestä. Normaalityöajan käsite kattaa työn, jota tehdään maanantaista perjantaihin kahdeksan tuntia päivässä. (Anttila & Oinas 2017, 100-101.)

Vanhassa työssä työntekijää arvostettiin erityiskykyjensä ja ammattitaitonsa vuoksi eikä työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien. Suomessa tähän fordistiseen vanhan työn malliin liittyi suuresti ammattiyhdistysliike ja vahva hyvinvointivaltio. (Jakonen 2014, 292 - 293.) Työn muutos vaikuttaa kuitenkin myös ammattiyhdistysliikkeeseen. Nätin ja Pyöriän (2017) mukaan työehtojen ja työsuhteiden oletetaan muuttuvan talouden rakennemuutoksen, palvelualojen kasvun, kansainvälistymisen, yritysten välisen kilpailun kiristymisen ja kasvavien kustannuspaineiden johdosta. Työvoiman käyttötavan odotetaan muuttuvan niin, että määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden määrä kasvaa. Työ muuttuu epävarmemmaksi ja työntekijöiden vaihtuvuus on suurempaa. Näitä muutoksia työelämässä kutsutaan uudeksi työksi. 2000-luvun jälkeistä työelämää kutsutaan myös jälkifordistiseksi tai jälkimoderniksi. (Julkunen 2008, 17-18.)

Tässä luvussa esittelen työn muutosta ja työn epävarmuuden lisääntymistä. Lisäksi tarkastelen suomalaisen työikäisen väestön muutosta, ja maahanmuuttajia suomalaisessa yhteiskunnassa. Lopuksi tarkastelen ammattiliittoja suomalaisessa yhteiskunnassa sekä työn muutoksen vaikutusta ammattiyhdistysliikkeeseen. Luvun tarkoituksena on kuvata työn muutoksen, maahanmuuttajien ja ammattiyhdistysliikkeen välistä suhdetta. Jotta ammattiyhdistysliikkeen ongelmia voidaan tarkastella, on mielekästä tarkastella seikkoja, joista ongelmat ovat osin lähtöisin.

2.1 Palkkatyö

Teollinen vallankumous 1800-luvulla muokkasi silloista yhteiskuntaa. Painopiste menestymiseen ennen teollista vallankumousta linkittyi vahvasti omistajuuteen. Palkkatyön yleistyessä mahdollisuus elämänlaadun parantamiseen laajeni koskemaan suurempaa joukkoa. Palkkatyö toi työntekijöille turvaa ja varmuutta. Sen avulla rakennettiin sosiaaliturvajärjestelmä, joka turvasi työntekijän taloudellisen tilanteen työttömyyden tai sairauden varalta.

Palkkatyömuoto erottaa toisistaan työvoiman ostajat eli työnantajat sekä työvoiman myyjät eli työntekijät. (Julkunen 2008, 46.) Samalla erottaminen asettaa osapuolet osaksi kahta erilaista ryhmittymää. Palkkatyön eetokseen kuului kokoaikainen ja vakituinen työsuhde työpaikassa, jossa työntekijä saattoi tehdä suuren osan työurastaan. Työpaikkaan olikin linkitetty usein työntekijöiden saamat takuut, joka oli normalisoidun palkkatyön yhteiskuntalle

ominaista. (Julkunen 2008, 46.) Yksilön tulevaisuus oli siis useimmissa tapauksissa taattu. Työntekijä työskenteli suuremman osan urastaan saman työnantajan palveluksessa, hänellä oli käytössään kattava sosiaaliturvajärjestelmä ja useimmissa tapauksissa henkilö oli järjestäytynyt ammattiliittoon. Palkkatyöyhteiskunnan ja hyvinvointivaltion liittämiseen toisiinsa ovat Pohjoismaissa osallistuneet työmarkkinajärjestöt. (Ylhäinen 2015, 54.)

Tuotannon teollistuessa työväenliike loi edellytykset kollektiiviselle neuvotteluoikeudelle ja oli mukana rakentamassa hyvinvointivaltiota (Ylhäinen 2018, 54). Palkkatyöstä on liikuttu kuitenkin joustavampaan ja epävarmempaan suuntaan. Työpaikoissa kuten tehtaissa, joissa usein tehtiin monotonista ja ruumiillista työtä, ja jossa työntekijä työskenteli mittavan määrän työurastaan, on vakituisista työntekijöistä siirrytty joltain osin vuokratyövoimaan. Esimerkiksi metallialojen yhteisillä työpaikoilla vuokratyöntekijöiden määrä on kasvanut. Työntekijät saattavat tulla monista eri yrityksistä, jolloin vakituksessa työsuhteessa olevat eivät välttämättä edes tiedä mistä kaikkialta vuokratyöntekijät ovat tulleet. Anu-Hanna Anttilan (2018) mukaan osa Metalliliiton (nykyinen Teollisuusliitto) vuokratyötutkimukseen osallistuneista pääluottamusmiehistä ei itsekään tiennyt mistä kaikista yrityksistä vuokratyöntekijöitä oli tullut. Metalliliitto (nykyinen Teollisuusliitto) teetätti lomakekyselyn pääluottamusmiehillään, josta vuokratyön luvut saatiin. Vuokratyön yleistyminen aloilla vaikeuttaa järjestäytymistä, sillä ihmisillä on katkonaisia työsuhteita ja työpaikalla paikallinen järjestäytyminen on hankalaa työntekijöiden säännöllisen vaihtuvuuden vuoksi. Ammattiyhdistysliike syntyi tarpeesta asettaa yhteinen raja, jonka alle kukaan ei tekisi töitä. Ammattiyhdistysliikkeen voima piilee siis kollektiivisuudessa. Järjestäytyminen työpaikalla käy kuitenkin haastavaksi, mikäli työurat ovat katkonaisia, työntekijät vaihtuvat ja yleinen ilma-
piiri muuttuu individualistiseksi. Lisäksi epätyypillisten työmuotojen lisääntyminen, kuten eri alustoilla työskentely, rapauttaa kollektiivista voimaa.

Kuinka paljon epätyypillistä työtä sitten tehdään Suomessa? Pyöriän (2017) mukaan jonkinasteista muutosta on havaittavissa työelämässä, vaikka siirtymä ei ole ollut radikaali. Määräaikaista ja osa-aikaista työtä tekevien määrä on lisääntynyt, työn tekemiselle on tullut uusia alustoja ja työympäristö on muuttunut. Tästä huolimatta kokoaikainen työ on edelleen yleisin työntekemisen muoto (Pyöriä 2017, 14). Pyöriä käytti tekstissään vuoden 2014 Tilastokeskuksen työolotutkimusta. Mielekästä on käyttää saman tutkimuksen mutta eri vuoden lukuja, jotta saadaan pätevä vertailu kohde. Vuoden 2020 tammikuussa Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan 73% palkansaajista työskenteli jatkuvassa kokoaikatyössä.

Edelliseen vuoteen verrattuna pudotusta on ollut 0,1%. Vaikka 2020 luvun alussa muutos on ollut lähes olematonta, jonkinlaista pudotusta on havaittavissa. Vuonna 2014 75.1% palkansaajista teki jatkuvaa kokoaikatyötä. Kaikista työnteon muodoista jatkuvaa ja kokoaikaista työtä teki 63,3%. Tilastoon on huomioitu myös itsensätyöllistäjät, joilla tarkoitetaan muun muassa maatalousyrittäjiä, yksinyrittäjiä, freelancereita sekä työnantajayrittäjiä. Vuonna 2014 kaikista työnteon muodoista jatkuvaa ja kokoaikaista työtä teki 64,9%. Työn muutos ei ole ollut Suomessa radikaalia tai nopeaa, mutta havaittavissa. Työn muutoksen lisäksi suomalainen väestö ikääntyy ja syntyvyys laskee, mutta maahanmuutto Suomeen on lisääntynyt. Nämä seikat vaikuttavat omalta osaltaan suomalaiseen työvoimaan. Työvoimaan vaikuttavat myös uudet innovaatiot ja digitalisaatio, jotka hävittävät vanhoja ammatteja. (Dufva, Halonen, Kari, Koivisto ja Myllyoja 2016, 2.)

Seuraavaksi tarkastelen työn muutokseen usein liitettyä käsitettä prekarisaatiosa. Luvussa määrittelen mitä työn prekarisaatiolla tarkoitetaan. Lisäksi luvun tarkoituksena on taustoittaa epävarmuuden vaikutusta niin yhteiskuntaan yleisesti kuin ammattiyhdistysliikkeeseen.

2.2 Työn prekarisaatio

Uuden työn ja työnmuutoksen käsitteisiin liitetään usein myös prekarisaation käsite. Kokoaikaisen sekä vakituisen työn määrä nähdään olevan laskussa, ja lisäävän työelämään epävarmuutta. (Nätti & Pyöriä 2017, 26-27.) Työmuodon muuttumisen lisäksi työmarkkinoiden kansainvälistymisen nähdään suurentavan ongelmaa. Työmarkkinoiden kansainvälistymisen sivuvaikutuksena työpaikkoja siirtyy Suomesta maihin, joissa tuotantokustannukset ovat alhaisemmat.

Prekarisaatiolla viitataan työelämän epävarmistumiseen, joka toisaalta heijastuu muihin yksilön elämän alueisiin ja yhteiskuntaan (Pyöriä & Ojala 2017, 42-43). Käsite yleensä viittaa yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin, jotka vaikuttavat toimeentulon epävarmistumiseen (Silvasti, Lempiäinen & Kankainen 2014, 7). Käsitteenä prekariaatti on italialaislähtöinen. Latinankielisellä sanalla precarius ilmaistaan muun muassa epävarmuutta ja toisen armoilla olemista. (Julkunen 2008, 112.; Pyöriä & Ojala 2017, 42.; Jakonen 2020, 161.) Prekarisuudessa keskiössä on nimenomaan yksilön subjektiivinen kokemus epävarmuudesta.

Työn epävarmistumista on tutkittu 1970-luvulta lähtien, jolloin Euroopassa epätyypillisen työn määrä lisääntyi. Samaan aikaan työttömyys ja köyhyys vähitellen lisääntyi. (Jakonen 2020, 162–168.) Eurooppalaisella tasolla työnkuva muuttui 1970-1980-luvulta 2000-luvulle tultaessa. Tämän lisäksi keskiluokkaiset työt vähenivät ja kilpailu niistä koveni. Keskiluokka kohtasi ongelmia, joita ei ennen kuviteltu mahdollisiksi, kuten köyhyyttä, työttömyyttä ja huonoja työehtoja. Vanhat työmuodot, joihin kuului muun muassa vakituiset työsopimukset, alkoivat hiljalleen vähentyä. (Jakonen 170-172, 2020.) Epätyypillisten työsuhteiden määrä lisääntyi, osa- sekä määräaikaista työsopimuksia tehtiin enemmän. Tämän lisäksi erilaiset nollatuntisopimukset ja itsensätyöllistämistavat lisääntyivät. Prekarisaatioon kuuluvat myös erilaiset työajan sekä -paikan muutokset ja fordistiselle työlle ominaisten oikeuksien alasajo (Jakonen 2020, 161-162; Könönen & Himanen 2011, 111.) Työn prekarisaatioon kuuluu siis laaja kirjo henkilön toimeentuloon vaikuttavia tekijöitä.

Vaikka prekarisaatiolla usein viitataan nimenomaan erilaisten epävarmojen työnmuotojen ja -sopimusten lisääntymiseen, on huomioitavaa, ettei prekarisaation vaikutus yksinomaan jää pelkästään työelämään. Prekarisaatiolla on koko yhteiskuntaan vaikuttavia tekijöitä. Sille on esimerkiksi ollut ominaista murtaa järjestäytyneitä työtä. (Jakonen 2020, 174.) Prekarisaatio on elämän epävarmistumista monella osa-alueella, sillä sen keskiössä on nimenomaan saavutettujen yhteiskunnallisten asemien menettäminen ja haurastuminen (Silvasti, Lempiäinen & Kankainen 2014, 7-89). Kuten edellä on mainittu, työelämä muuttui 1970-1980-luvulta 2000-luvulle. Etenkin palvelualoilla, naisvaltaisilla aloilla sekä aloilla, joissa oli maahanmuuttajaenemmistö, ruvettiin yhä suuremmassa määrin tekemään töitä huonommilla työehdoilla. (Jakonen 2020, 172-173.)

Edellä on esitetty, että prekarisaatio vaikuttaa eri aloihin ja eri ryhmiin. Prekarisaatio on siis kollektiivinen ongelma. Se ei vaikuta vain yhteen ammattikuntaan tai yhteen tiettyyn työsopimukseen. Prekarisaatiolle ovat alttiita kaikki ne henkilöt, jotka ovat haavoittuvassa asemassa. (Pyöriä & Ojala 2017, 42.) Tämän lisäksi yksilöiden tilanteet ovat erilaisia, esimerkiksi työtön ammattikoulun käynyt nuori on erilaisessa asemassa verrattuna korkeasti koulutettuun työttömään saman ikäryhmän edustajaan. Prekarisaatioon kuuluvien ihmisten yhtenäistyminen on haastavaa, sillä henkilöiden väliset erot ovat suuret. Prekarisaatiolla tarkoitetaan luokkaa, johon kuuluvat työn epävarmuudesta kärsivät henkilöt. Prekarisaatio ei ole kuitenkaan luokka käsitteen tavanomaisessa merkityksessä, sillä se ei ole yhtenäinen ryhmä, jonka jäsenten elämäntilanteet olisivat samankaltaiset. (Pyöriä & Ojala 42-43.) Tälle

epätyypilliselle luokalle on haasteellista yhteisten etujen ajaminen. Esimerkiksi ammattiyhdistysliikkeelle on ollut haasteellista saada prekariaattiin kuuluvat henkilöt yhdistettyä yhden tavoitteen taakse. Tämä johtuu nimenomaan luokan pirstaleisuudesta. Ammattiliittojen haasteena on saada yksittäiset henkilöt, eri kansalaisuuksilla, ammattinimikkeillä ja työsopimuksilla yhdistettyä kollektiiviseksi voimaksi, jotka tavoittelisivat yhteistä etua.

Epävarmuus on subjektiivinen kokemus, jolloin se sisältää eri ihmisillä eri aspekteja. Esimerkiksi maahanmuuttajien prekaarisuus saa uusia ulottuvuuksia muun muassa oleskelun ehdollisuudesta ja tilapäisyydestä. (Könönen & Himanen 2011, 111.) Seuraavissa luvuissa keskityn nimenomaan työväestön muutokseen ja ryhmien erilaiseen kirjoon.

2.3 Työikäisen väestön muutos

Vaikka työn muutos vaikuttaa työsopimuksiin ja työehtoihin, myös työikäinen väestö ja sen muutos vaikuttaa yhteiskunnan rakenteeseen. Suomessa työikäisen väestön kehittymistä seurataan etenkin hyvinvointivaltion rahoituksen vuoksi. Keskeisenä kysymyksenä on, miten turvataan hyvinvointivaltion rahoitus, mikäli palveluiden tarve kasvaa ja työikäinen väestö vähenee. (Koski 2017, 14-15.)

Suomessa on jo muutaman vuosikymmenen keskusteltu suomalaisen väestön vanhenemisesta ja vanhenemisen tuomista ongelmista. Suuret ikäluokat siirtyvät pian pois työelämästä eläkkeelle. Samalla, kun Suomen työmarkkinoilta lähtee työntekijöitä, työmarkkinoille ei siirry uusia työikäisiä korvaamaan suurten ikäluokkien jättämää aukkoa. (Heikkilä 2017, 131-132.) Suomalainen huoltosuhde on siis heikkenemässä ja pian kestäättömällä pohjalla. Huoltosuhde kuvaa työikäisen, eli 15-64 vuotiaan väestön suhdetta työmarkkinoiden ulkopuolella olevaan väestöön.

Maahanmuutto on nähty yhdeksi mahdolliseksi ratkaisuksi väestön vanhenemiseen tuomaan ongelmaan, sillä syntyvytydessä ei ole ollut havaittavissa merkittävää nousua. Jo muutamissa aloissa kuten hoitoalalla, kärsitään työntekijäpulasta. Suomen väkiluku on toistaiseksi kasvanut lähinnä maahanmuuton seurauksena. (Tilastokeskus 2019.) Tästä huolimatta, toistaiseksi ei ole itsestään selvää, että maahanmuutto voisi ratkaista hyvinvointivaltion rahoitusta koskevat ongelmat. Maahanmuutto voi auttaa julkista taloutta, mikäli maahanmuuttaja

on työikäinen ja työllistyy samassa suhteessa, kun kantasuomalainen työntekijä. (Koski 2011, 14-15.)

Maahanmuuttajien integrointi työmarkkinoille Suomessa on ollut OECD:n keskiarvoon verrattuna huonompaa, etenkin ulkomaalaistaustaisten naisten integrointi suomalaisille työmarkkinoille. Suomessa, kuten monessa muussa teollistuneessa maassa maahanmuuttajien on vaikeampaa löytää työpaikka kantaväestöön verrattuna (Heikkilä 2017, 138-139). OECD:n (2018) laatiman raportin *Working Together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Finland* mukaan, mitä vähemmän aikaa maassa on elänyt, sitä todennäköisempää on henkilön työttömyys. Tästä huolimatta raportin mukaan pidempään asuvien työllistymismahdollisuudet kasvavat mitä pidempään on uudessa kotimaassaan asunut.

Vuonna 2014 pääkaupunkiseudulla työvoimaan kuului noin 75% kaikista ulkomaalaistaustaisista pääkaupunkiseudulla asuvista henkilöistä. Muualla Suomessa luku oli noin 68%. Työllisyysaste oli samaisena vuonna 60% koko maassa ja kantasuomalaisten työllisyysaste 69%. Samana vuonna Suomessa työskenteli 82 188 ulkomaalaistaustaista henkilöä. (Saukkonen & Peltonen 2018, 25-30.) Talouden suhdannevaihtelut vaikuttavat voimakkaammin maahanmuuttajien, kuin kantasuomaisten työllisyyteen. OECD:n laatima raportti selittää tätä sillä, että maahanmuuttajien työpaikat ovat kantasuomalaisten työpaikkoihin verrattuna haavoittuvaisempia. Esimerkiksi 1990-luvun laman aikaan ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työttömyysaste oli 53%, kun kantasuomalaisten oli 17%. Vuonna 2014 ulkomaalaistaustaisten työttömyysaste oli koko maassa 27% ja kantasuomalaisten 13%. (Heikkilä 2017, 138-139.) Siinä missä kantasuomalaisten työllisyyskuvaaja pysyy lineaarisena suorana, maahanmuuttajien työllisyyskuvaaja tekee aaltomaista liikettä seuraten suhdannevaihteluita tiukemmin (OECD 2018).

Pasi Saukkosen (2018) mukaan pelkästään työllisyystilastoiden tarkastelu tuo puutteellista tietoa, sillä niissä on ongelmakohtia, joihin ne eivät pysty ottamaan kantaa. Ensinnäkin Saukkosen mukaan työllisyystilastoissa on mukana myös ne henkilöt, jotka ovat jo lähteneet maasta, mutta eivät ole ilmoittaneet muutostaan viranomaisille. Nämä maasta poistuneet henkilöt eivät ole tilastossa enemmistö, mutta vääristävät sitä tästä huolimatta. Lisäksi Saukkonen esittää, että työllisyystilastojen tarkastusajankohta on ulkomaalaistaustaisille epäedullinen, sillä juuri loppuvuodesta ulkomaalaistaustainen on todennäköisemmin työtön kuin

kesällä. Maahanmuuttajien työttömyysaste antaa todennäköisemmin hieman selkeämmän kuvan maahanmuuttajien työttömyydestä. Pääkaupunkiseudun ulkopuolella maahanmuuttajien työttömyys on korkeampaa kuin pääkaupunkiseudulla. Muualla Suomessa, kuin pääkaupunkiseudulla maahanmuuttajien työttömyysaste oli vuonna 2014 noin 18%.

2.3.1 Maahanmuuttajat Suomessa

Suomalaisessa yhteiskunnallisessa keskustelussa puhutaan usein maahanmuuttajista ja maahanmuuttajien määrän noususta Suomessa. Maahanmuuttajia ja heidän vaikutustaan työmarkkinoihin pidetään yleensä palkansaajan puolelta negatiivisina (ks. esim. Alho 2012.) Tästä huolimatta työntantajapuoli suosii maahanmuuttoa, sillä maahanmuuton lisääntyminen tarkoittaa työvoiman tarjonnan kasvamista. Tämä taas vaikuttaa palkkojen kehitykseen. (Salmenhaara 2011, 24-25.) Maahanmuuttajien pelätään tuovan työmarkkinoiden lisäksi ongelmia yhteiskuntaan niin taloudellisesti kuin sosiaalisesti. Stefania Marino, Rinus Pennix ja Judith Roosblad (2015) esittävät, että pelko maahanmuuttajia kohtaan kasvaa taloudellisen tilanteen ollessa huono. Äärioikeistolaisessa-ajattelussa maahanmuuttajat nähdään ulkopuolisina, jotka saapuvat uuteen asuinmaahansa varastamaan muilta työpaikat sekä väärinkäyttämään maan sosiaaliturvaa. Maahanmuuton vastustajat ovat muun muassa perustelleet kantaansa esimerkiksi harmaan talouden lisääntymisellä ja palkkatason huononemisella.

Maahanmuutosta on syntynyt kiistanalainen aihe monessa Euroopan maassa. Tästä Rolle Alho (2012) käyttää esimerkkinä vuoden 2014 Euroopan parlamenttivaaleja, jolloin maahanmuuttoa vastustavat puolueet nostivat suosiotaan. Samankaltaista kehitystä on huomattavissa myös kansallisella tasolla. Vuoden 2015 eduskuntavaaleissa maahanmuuttokriittinen puolue perussuomalaiset nousi yhdeksi suosituimmaksi puolueeksi nousten myös hallitukseen keskustan ja kokoomuksen kanssa. Seuraavissa eduskuntavaaleissa puolue nousi toiseksi suurimmaksi puolueeksi, vaikka vuonna 2015 tunnettu perussuomalainen puolue olikin matkan varrella hajonnut. (Tilastokeskus 2019b.) Puolueesta tuli uuden puheenjohtajansa Jussi-Halla-ahon johdolla suurin oppositiopuolue. Maahanmuutto ja sitä ympäröivä keskustelu on noussut valtavirtaan, eikä sen laantumiselle ole havaittavissa merkkejä. Tässä kappaleessa pyritään määrittämään käsite maahanmuuttaja sekä avaamaan maahanmuuttajien tilastollista asemaa Suomessa. Edellisessä kappaleessa on jo tarkasteltu maahanmuuttajien työllisyyttä Suomessa.

Käsitteellä maahanmuuttaja viitataan yleensä henkilöön, joka on muuttanut toisesta maasta, ja jonka synnyinmaa on muu kuin Suomi. Esimerkiksi Työ- ja Hyvinvointilaitos THL määrittelee maahanmuuton ja kulttuurisen moninaisuuden käsitepalstallaan maahanmuuttajan seuraavasti: ”... Yleiskäsite henkilölle, joka on muuttanut maasta toiseen. Käsitteellä viitataan yleensä henkilöihin, jotka ovat syntyneet ulkomailla.” Maahanmuuttaja on siis henkilö, jonka lähtömaa on eri, kuin missä hän tosiasiallisesti asuu, ja joka on syntynyt toisessa maassa, kuin missä hän asuu. Muuton syyllä ei ole merkitystä. Muutto on voinut tapahtua esimerkiksi perhe- tai työsyistä tai lähtömaan tilanteen vuoksi. Joissain tapauksissa henkilö voidaan määritellä maahanmuuttajaksi, jos toinen henkilön vanhemmista on ulkomaalainen. Tässä tapauksessa henkilö määritellään toisen polven maahanmuuttajaksi. Toisen polven maahanmuuttajiin viitataan myös käsitteellä ulkomaalaistaustainen. (Tilastokeskus 2018b) Ulkomaalaistaustainen henkilö on henkilö, jonka vähintään toinen tiedossa olevista vanhemmista on ulkomaalainen. Edellä mainitun lisäksi ulkomaalaistaustaiseksi henkilöksi määritellään, mikäli henkilö muuttaa ulkomailta, eikä henkilön vanhempien taustaa tiedetä. Suomalaistaustaiseksi Tilastokeskus (2018b) määrittelee henkilön, jonka toinen tunnetuista vanhemmista on syntynyt Suomessa.

Maahanmuuttajajoukko muuttuu käytettyjen kriteereiden myötä. Edellä on esitelty määrittelytapa, joka perustuu henkilön synnyinmaahan. Maahanmuuttajaksi voidaan määritellä myös kielen perusteella. Maahanmuuttajaksi määriteltäisiin täten henkilö, jonka äidinkieli on muu kuin Suomessa olevat viralliset kielet eli suomi, ruotsi tai saame. (Tilastokeskus 2018.) Määritelmässä saatetaan kuitenkin huomaamatta määritellä maahanmuuttajaksi henkilö, joka on syntynyt ja asunut Suomessa, mutta jonka äidinkieli on muu kuin suomi, saame tai ruotsi. Mikäli maahanmuuttajajoukko määritellään henkilöiden äidinkielen perusteella, ensimmäisen ja toisen polven maahanmuuttajia ei välttämättä pystytä erottelmaan. Edellä mainittujen vaihtoehtojen lisäksi maahanmuuttajaksi voidaan määritellä myös henkilön kansalaisuuden perusteella.

Tässä tutkimuksessa hyödynnän määrittelytapaa, joka perustuu henkilön syntyperään. Tilastokeskus otti kyseisen määrittelyperusteen käyttöön vuonna 2012 (Pasi Saukkonen 2016, 11). Maahanmuuttaja-käsitteellä viitataan tutkimuksessa henkilöön, jonka synnyinmaa on ollut muu kuin Suomi. Henkilö on saattanut ennen Suomeen tuloaan asua muussa maassa kuin synnyinmaassaan, mutta keskeisintä on, että henkilöllä ei ole suomalaistaustaa. Henkilö ei omaa suomalaisia sukujuuria. Maahantulosyillä ei myöskään ole merkitystä. Henkilöllä

tulee kuitenkin olla voimassa oleva oleskelulupa tai hän on jo saanut Suomen kansalaisuuden. Maahanmuuttajaksi luokitellaan tässä tutkimuksessa henkilö, jonka syntymämaa on muu kuin Suomi. Ulkomaalaistaustaiseksi tutkimuksessa määritellään henkilö, jonka vanhemmat tai toinen tunnetuista vanhemmista on syntynyt ulkomailla, ja joka on itse syntynyt ulkomailla. Tutkimuksessa suomalaisiksi luokitellaan henkilö, jonka vanhemmat tai tiedossa oleva vanhempi on syntynyt Suomessa. Tutkimuksessa hyödynnetään siis samaa määrittelyperustaa kuin mitä Tilastokeskus käyttää. Määritelmä auttaa tunnistamaan ensimmäisen polven maahanmuuttajat ja toisen polven maahanmuuttajat toisistaan.

Maahanmuutto Suomeen on edelleen vähäistä. Vuonna 2018 Tilastokeskuksen mukaan Suomessa oli ulkomaalaistaustaisia henkilöitä 402 619, joka tekee noin 7% koko väestöstä. Tästä joukosta 335 414 henkilöä oli ensimmäisen polven maahanmuuttajia eli heidän syntymämaansa on ollut muu kuin Suomi. Suomi kohtasi ensimmäisen suuren maahanmuuttoaalton vasta 1990-luvulla entisen Neuvostoliiton romahtaessa. Suurin osa Neuvostoliiton alueen maahanmuuttajista olivat paluumuuttajia, joilla oli jonkinlainen sukutausta Suomeen. (Jainskaja-Lahti, Liebkind & Vesala 2002, 12-20.) Vuonna 2018 suurin ulkomaalaistaustaisten ryhmä on tullut entisen Neuvostoliiton alueelta. Kyseisenä vuonna kaikista ulkomaalaistaustaisista ihmisistä ja ensimmäisen polven maahanmuuttajista, entisestä Neuvostoliiton alueelta oli noin 65 000 ihmistä. Seuraavaksi suurin ulkomaalaistaustaistenryhmä oli Viirosta noin 43 000 ihmistä ja kolmanneksi suurin Irakista noin 18 000 ihmistä sekä neljänneksi suurin Somaliasta noin 13 000 ihmistä. (Tilastokeskus 2018.) Edellä mainitut neljä ryhmää ylittivät 10 000 henkilön määrän, kun käytetään syntyperäluokitusta. Mikäli laskuihin huomioitaisiin myös toisen polven maahanmuuttajat, suurin ryhmä olisi edelleen entisestä Neuvostoliitosta. Vuonna 2018 muualla kuin Suomessa syntyneiden ulkomaalaistaustaisten henkilöiden ikärakenne oli huomattavasti erilaisempi kuin suomalaistaustaisten. Suomalaistaustaisten henkilöiden ikärakenteessa yli 52 vuotiaiden määrä on huomattavasti suurempi kuin alle 20 vuotiaiden määrä. Vastaavasti ulkomaalaistaustaisten henkilöiden ikärakenteessa työikäisiä eli 15-65 vuotiaita henkilöitä on huomattavasti enemmän kuin lapsia tai vanhuk-sia. Vuonna 2018 Suomeen saavuttiin suurimmaksi osaksi perhesiteen perusteella kolman-sista maista. Tällaisia maahan saapuneita henkilöitä oli vuonna 2018 noin 9 000. Määrä on pysynyt lähes samana vuodesta 2017. (Euroopan Muuttoliikeverkosto 2019, 4.)

Suomessa maahanmuuttajien työllistyminen on kantasuomalaisia vaikeampaa, etenkin las-kusuhdanteessa. Lisäksi on huomioitu, että maahanmuuttajien työttömyys on suurempaa

pääkaupunkiseudulla kuin muualla Suomessa. Seuraavassa luvussa tarkastelen ammattiyhdistysliikkeen asemaa Suomessa sekä ammattiliittojen jäsenkehitystä. Tämän lisäksi tarkastellaan maahanmuuttajajäsenten määrää ammattiliitoissa.

2.4 Ammattiyhdistysliike Suomessa

Sopiminen on ollut kauan olennainen osa suomalaisia työmarkkinoita. Ammattiyhdistysliikkeen syntyä aikana Suomi jäi kuitenkin työntekijöiden järjestäytymisessä muista Pohjoismaista jälkeen. Suomalaiset työnantajat vastustivat työntekijöiden järjestäytymistä ja lopullinen tunnustaminen tapahtui vasta 1960-luvulla. Julkunen (2008) esittää symboliseksi merkiksi tunnustamisesta 1960-luvulla työnantajien ammattiliittojen jäsenmaksujen perimisen suoraan palkasta ja jäsenmaksujen tekemisen verovähennyskelpoiseksi. Työntekijäjärjestöt, työnantajajärjestöt ja Suomen valtiovalta pyrkivät yhdessä sopimalla luomaan aloille yleis-sitovia työehtosopimuksia. Ammattiyhdistysliike on merkittävä toimija uuskorporatiivisessa järjestelmässä, jossa työn ja pääoman väliseen ristiriitaan on pyritty löytämään yhteisiä ratkaisuja.

Ammattiyhdistysliikkeen merkittävä asema suomalaisessa yhteiskunnassa syntyi toisen maailmansodan jälkeen, ja ensimmäinen tulopoliittinen kokonaisratkaisu tehtiin 1960-luvun lopussa. (Helander & Nylund 2012, 5.) Kolmikantainen malli ei kuitenkaan ole ollut lähi-vuosina yhtä merkittävässä asemassa, sillä Elinkeinoelämän Keskusliitto julisti vuonna 2015, ettei se osallistu kolmikantaisiin työehtosopimusneuvotteluihin. Tulopoliittisten kokonaisratkaisujen aikakaudesta on siirrytty yhä suuremmissa määrin sektorikohtaisiin työehtosopimuksiin. Nämä sektorikohtaiset työehtosopimukset mahdollistavat yritystason paikalliset sopimukset, joiden määrä on ollut viime vuosina kasvussa. (ks. esim. Teollisuusliitto 2018.) Vaikka tulopoliittisia kokonaisratkaisuja ei ole syntynyt viime vuosina ja ammattiliittojen jäsenmäärät ovat pudonneet, tämä ei ole toistaiseksi merkinnyt ammattiyhdistysliikkeen kuivumista ja merkittävän yhteiskunnallisen aseman menettämistä; suomalaisista työntekijöistä edelleen 59,4% on järjestäytynyt ammattiliittoon, vaikka järjestäytymisprosentti on tasaisesti pudonnut (Ahtiainen 2019, 39). Ahtiainen (2019) Työ- ja Elinkeinoministeriölle tekemässä tutkimuksessa ammattiliittojen jäsenistöstä on vähennetty jäsenet, jotka ovat opiskelijoita, eläkeläisiä, vapaajäseniä tai yrittäjiä. Järjestäytymisprosentin lasku ei ole vielä kuitenkaan pudonnut yhtä alas kuin esimerkiksi Thatcherin jälkeisessä Uudessa-Britanniassa tai Reaganin jälkeisessä Yhdysvalloissa. Esimerkiksi Eva Green ja Fanja Auerin (2012)

mukaan Yhdysvalloissa työntekijöistä vain 12,5% olivat järjestäytyneet ammattiliittoon vuonna 2004.

Suomalaista ammattiyhdistysliikkeettä voidaan Pertti Jokivuoren (2002) mukaan kutsua skandinaaviseksi tai Pohjoismaiseksi ay-malliksi. Malliin kuuluu merkittävä yhteiskunnallinen ja talouspoliittinen vaikuttaminen. Jokivuoren (2002) mukaan ay-liikkeen yksi suurimmista ja näkyvimmistä tavoitteista on nykyään hyvinvointivaltion puolustaminen. Kimmo Kevätsalon (1988) mukaan ammattiyhdistysliike syntyi työntekijöiden ponnisteluista estää keskinäinen kilpailu määrittelemällä taso, jota pienemmällä palkalla kukaan ei tekisi töitä. Tällä tavalla työntekijät järjestäytyivät myymään työtään hinnalla, jonka alle muut eivät tekisi samaa työtä. Ammattiyhdistysliikkeen perustehtävä on pysynyt samana kuin mitä se on ennen ollut; jäsentensä edunvalvonta. Keskeisiksi kysymyksiksi ammattiliittojen toiminnassa ovat nousseet myös työntekijöiden työajat, työolot, palkkataso sekä työllisyyttä tukevat palvelut. (Ilmonen, Jokivuori, Liikanen, Kevätsalo & Juuti 1998, 12-15.)

Suomen työntekijät jakautuvat kolmen keskusjärjestön alle. Keskusjärjestöjä ovat Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, jossa oli tämän tutkimuksen alkuvaiheilla 18 jäsenliittoa. Tutkimuksen ollessa kesken vuoden 2018 syksyllä SAK:ssa tapahtui liittofuusio, jonka seurauksena jäsenliittojen jäsenmäärä putosi 17 jäsenliittoon. SAK:ssa on heidän omien tietojensa mukaan noin 900 000 jäsentä, joka tekee siitä Suomen suurimman keskusjärjestön. Näistä jäsenistä miehiä oli 488 101 jäsentä, joka tekee koko jäsenmäärästä 54%. Naisia puolestaan SAK:ssa oli 409 769 henkeä, joka tekee koko SAK:n jäsenmäärästä 46%. (SAK 2019.) Keskusjärjestön jäseniä ovat esimerkiksi Teollisuusliitto, Palvelualojen Ammattiliitto PAM sekä Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL. Toinen keskusjärjestö, jonka alle työntekijäliitot ovat järjestäytyneet on STTK. STTK:n jäsenet ovat toimihenkilöitä, joista 76% on naisia ja suurimmalla osalla on jonkinasteinen korkeakoulututkinto. STTK:ssa on 14 jäsenliittoa ja sillä on 500 000 jäsentä. (STTK 2019.) Kolmas ja viimeinen keskusjärjestö on Akava. Akavassa on muihin keskusjärjestöihin verrattuna eniten jäsenliittoa: 36 kappaletta. Liittoon kuuluu sekä palkansaajia että ammatinharjoittajia ja yrittäjiä. Akavalaisten liittojen jäsenet ovat korkeakoulutettuja, jotka työskentelevät muun muassa asiantuntija- ja esimiestehtävissä. Yhteensä jäseniä Akavalaisilla liitoilla on 608 000 jäsentä, joista opiskelijajäsentä on 117 000. Akavasta saatujen tietojen mukaan 50% liiton jäsenistä on miehiä ja 50% jäsenistä naisia. (Akava 2019.) Kaikki keskusjärjestöt painottavat asemaansa etenkin yhteiskunnallisena vaikuttajana julkaisemissaan toiminnan strategioissa.

SAK:n alaiset liitot ovat syntyneet tarpeesta edunvalvontaan, kun STTK:n ja Akavan alaiset liitot ovat olleet pikemminkin ammattiryhmittymien yhteenliitoksia, johon edunvalvonta on liittynyt mukaan toimintaan myöhemmin. Luvussa ”maahanmuuttajat ja ammattiliitot” paneudun maahanmuuttajien osuuteen tarkemmin. Maahanmuuttajien osuudesta kaikkien keskusjärjestöjen jäsenmääristä ei ollut saatavilla ajankohtaista tilastoa. Ainoa keskusjärjestö, joista sain ajankohtaista tietoa, oli SAK.

Ammattiyhdistysliike on syntynyt Suomessa tarpeesta valvoa työntekijöiden etua, jotta työntekijät eivät jäisi työnantajien armoille. Ammattiliittojen jäsenmäärät ovat olleet kasvussa ensimmäisten tupo-ratkaisujen jälkeen. Jäsenmäärät ovat olleet kuitenkin viime vuosina laskusuhdanteessa. Seuraavassa luvussa esittelen tarkemmin järjestäytymistä ammattiliittoon sekä ammattiliittoon liittymisen motiiveja ja jäsenmäärän kehitystä 1990-luvun lammavuosista eteenpäin.

2.4.1 Järjestäytyminen ammattiliittoon

Seuraavaksi tarkastelen ammattiliittojen jäsenkehitystä sekä sitä, miksi yksittäisen ammattiliiton jäsenmäärällä on merkitystä. Tämän lisäksi tarkastelen maahanmuuttajien määrää ammattiliitoissa, minkälaisia toimia ammattiliitot ovat tehneet ja minkälaisia maahanmuuttajille suunnattuja palveluita ne tarjoavat, jotta ne saisivat maahanmuuttajat järjestäytymään.

Böckermanin & Uusitalon mukaan (2006) vuonna 1993 noin 85% suomalaisista työntekijöistä oli järjestäytynyt. 1990-luvulta lähtien yli 50% työntekijöistä on kuulunut ammattiliittoon, mutta 1990-luvulta eteenpäin järjestäytymisprosentti on ollut laskussa, vaikkakin pysynyt yli 50%. Järjestäytymisprosentin laskuun osasyynä on esimerkiksi yrittäjien perustama Yleinen Työttömyyskassa (Loimaan kassa), joka tarjoaa ammattiliittojen työttömyyskassojen tapaan ansiosidonnaista työttömyysturvaa. Huomioitavaa on, etteivät työttömyyskassat ole osa ammattiliittojen toimintaa, vaan ovat osaltaan erillään olevia organisaatioita, vaikka ne usein mielletään yhdeksi ja samaksi organisaatioksi. Työntekijä voi valita liittyvänsä pelkästään ammattiliittoon, työttömyyskassaan tai molempiin. Yleisen työttömyyskassan jäsenmäärän nousu ja samalla ammattiliittojen jäsenmäärän lasku kieli, ainakin osaksi, ammattiliittojen jäsenyyden pohjautuvan jonkin verran työttömyyspalveluiden varaan. Yleisen työttömyyskassan myötä ammattiliittojen jäsenmäärät ovat pudonneet, vaikka liittojen jäsenmäärien pudotus ei yksinomaan johdu YTK:sta. YTK:n jäsenmäärä kasvoi vuonna 2019

60 000 jäsenellä. Yhteensä jäseniä YTK:ssa oli vuonna 2019 yli 440 000 jäsentä. (YTK 2019.) Yksittäisten ammattiliittojen jäsenmäärän kehitys on tärkeää, sillä jäsenmäärä toimii valtaresurssina. Ammattiliitoilla on mahdollisuus nostaa omaa neuvotteluasemaansa vain silloin, kun sen jäsenkunnan kattavuus kyseisellä alalla on huomattava. Vaikka jäsenmäärällä on merkitystä liiton neuvotteluasemaan, se ei yksinomaan riitä takaamaan ammattiliitolle merkittävää asemaa työelämässä. Jäsenmäärän lisäksi merkitystä on ammattiliiton ja sen jäsenten välinen suhde, jäsenten aktiivisuus ja yhtenäisyys. (Julkunen 2008, 67.) Suomalainen ay-liike on kuitenkin pystynyt säilyttämään yhteiskunnallisen asemansa riippumatta jäsenmääränsä vähenemisestä. Ay-liike on murroksen saralla, joka on näkynyt toimintakentän muutoksena ja jäsenmäärän vähenemisenä.

Ammattiliittojen jäsenmäärän laskua ja mahdollista jäsenkannan kasvattamista varten tulee tarkastella työntekijöiden ammattiliittoon liittymisen motiiveja. SAK:n tekemän vuoden 2019 jäsentutkimuksen mukaan sen alaisten liittojen jäsenet pitävät ammattiliittojen tärkeimpänä tehtävänä työpaikkojen pysyvyyttä Suomessa. Tämän lisäksi vastaajien mukaan liittojen tärkeimpänä tehtävänä on huolehtia työelämän tasa-arvoisuudesta sekä riittävän työttömyysturvan tason ylläpitämisestä ja hyvistä julkisista palveluista. Jäsentutkimus tehtiin 20-40 vuotiailla ammattiliiton jäsenillä. SAK:n liitoista tutkimukseen osallistuivat 12 jäsenliittoa.

Jäsentutkimuksen mukaan sukupuolten välillä on eroavaisuuksia siinä, mikä jäsenyyden ominaisuuksia on tärkein. SAK:n jäsentutkimuksen mukaan miehille tärkein syy kuulua ammattiliittoon on ansiosidonnaisen työttömyysturva. Naisten kohdalla miehiin verrattuna oli suurempi merkitys ammattiliittojen tuomalla avulla työpaikoilla esimerkiksi riitatilanteissa työnantajan kanssa. Ansiosidonnaisen työttömyysturvan tärkeys nousi kuitenkin heti toiseksi naistenkin vastauksissa. Yli puolet vastaajista ilmoitti, ettei ole kovin tai ollenkaan aktiivinen liittonsa toiminnassa. Akavan tekemän vuoden 2012 jäsentutkimuksen mukaan sen alaisten liittojen jäsenet arvottavat ansiosidonnaisen työttömyysturvan korkealle, sillä ammattiliiton jäsenyyden syyksi 23% on ansiosidonnaisen työttömyysturvan ansiosta. Ammattiliittojäsenyyden voi siis perustua instrumentaaliseen syyllä. Toisin sanoen jäsenyyden perustuu siihen, miten henkilö hyötyy ammattiliittojäsenyydestä. Yksilö toimii rationaalisesti punnitsemalla jäsenyyteen liittyvät haitat ja hyödyt. Mikäli henkilö päätyy lopputulokseen, jossa hän näkee jäsenyyden hyödyt suurempana kuin haitat, hän liittyy liittoon. (Healy & Kirton 2013, 711-712.)

Työikäisen väestön vähentyessä ja järjestäytymisprosentin tippuessa on tarkasteltava toimintamalleja, joilla uusia ryhmiä saataisiin järjestäytymään ammattiliittoon. Sillä kuten edellä on mainittu, ammattiliittojen jäsenmäärien kehitys on tärkeää ammattiliiton neuvotte-luaseman ylläpitämiseksi. Kaksi merkittävää ryhmää ovat maahanmuuttajat sekä nuoret. Nuorien työura alkaa yleensä pätkittäin ja määräaikaisissa työsuhteissa, jolloin järjestäytyminen ammattiliittoon ei välttämättä ole nuoren mielestä ajankohtaista. Nuorten työuria päät-kii myös opiskelut.

Maahanmuuttajat saapuvat Suomeen yleensä työikäisinä ja saattavat olla jo pitkälle koulu-tettuja. Näin ollen maahanmuuttajien tiedon lisääminen ja järjestäytyminen käy yhä tärke-ämmäksi. Maahanmuuttajien merkittävää määrää työmarkkinoilla kuvaa esimerkiksi SAK:n vuonna 2019 teettämä jäsentutkimus. Jäsentutkimuksen mukaan suurin osa SAK:n alaisten liittojen työntekijöistä on tehnyt töitä maahanmuuttajan kanssa. Yli 60% jokaisen jäsentut-kimukseen osallistuneen alan vastaajista, oli tehnyt töitä maahanmuuttajan kanssa. SAK:n jäsentutkimuksen mukaan, sen liittojen jäsenet suhtautuvat varsin myönteisesti maahan-muuttajiin ja työperäiseen maahanmuuttoon. Jäsentutkimuksen mukaan vastaajien huolet maahanmuuttajista kohdistuvatkin mahdollisen palkkatason alenemiseen. Suurimmaksi on-gelmaksi maahanmuuttajien työllisyydelle vastaajat asettavat puutteellisen kielitaidon. Kieli ja siihen liittyvät ongelmat nousevat usein pinnalle maahanmuuttajien järjestäytymistä ja integraatiota työyhteisöön tarkastelevassa tutkimuksessa (Ks. esim Kyntäjä 2011). Maahan-muuttajat eivät pääse osaksi ammattiliittoa, koska eivät ymmärrä liittojen tarkoitusta tai pää-määriä. Toisaalta taas maahanmuuttajat eivät pääse integroitumaan työyhteisöönsä puutteel-lisen kielitaidon seurauksena.

Maahanmuuttajien määrää ammattiliitoissa on vaikea arvioida, sillä liitoilta puuttuu käytöstä mittari, joka mahdollistaisi maahanmuuttajajäsenien määrän tilastoinnin. Esimerkiksi Suo-men Ammattiliittojen Keskusjärjestön 18 liitosta (nykyään liittoja on 17 liittofuusion vuoksi, mutta nämä luvut saatiin keväällä 2018, jolloin liittoja oli 18) neljällä oli annettavana jon-kinlainen arvio maahanmuuttajajäsenten määrästä. Teollisuusliiton arvio oli vuonna 2018 noin 4100 maahanmuuttajajäsentä, JHL:ssä arvio on kansalaisuuden perusteella 5265 jä-sentä ja äidinkielen perusteella (muu kuin suomi/ruotsi/saame) 5196. Rakennusliitossa maa-hanmuuttajajäseniä arvioidaan olevan noin 5000 jäsentä ja PAM:ssa 11 000 jäsentä. Näiden

lukumäärien pohjalta voidaan arvioida SAK:n liitoissa olevan ainakin noin 30 000 jäsentä, jotka ovat maahanmuuttajataustaisia. Tiedot jäsenmääristä saatiin kysymällä ammattiliitoilta 2018 keväällä ja itse sain ne käyttööni tätä tutkimusta varten vuoden 2018 syksyllä toimiesani SAK:ssa korkeakouluharjoittelijana. Tiedossa on siis SAK:n suurimpien liittojen maahanmuuttajajäsenmäärät, mutta pienempien liittojen jäsenmääriä on vaikeaa määrittellä. Muista keskusjärjestöistä (AKAVA ja STTK) ei ollut saatavilla ajankohtaista tilastointia maahanmuuttajajäsenten määristä. Määrää voidaan kuitenkin spekuloida aikaisempien tilastojen pohjalta. Eve Kyntäjän (2011) mukaan vuonna 2010 SAK:ssa oli 17 000 maahanmuuttajajäsentä, maahanmuuttajia on seitsemässä vuodessa liittynyt SAK:n alaisiin liittoihin siis noin 13 000. STTK:ssa vastaava luku oli samaisena vuonna 5 000 jäsentä ja AKAVA:ssa arvioitiin olevan 4 000–5 000 maahanmuuttajajäsentä. Molempien keskusjärjestöjen maahanmuuttajajäsenmäärä on todennäköisesti kasvanut vuoden 2011 lukemista.

Ammattiyhdistysliikettä syytetään usein maahanmuuttajien jättämisestä toiminnan ulkopuolelle. Maahanmuutto onkin ollut ammattiliitoille ristiriitainen aihe (ks. esim. Ristikari 2012). Tästä huolimatta ammattiliitot tarjoavat maahanmuuttajille suunnattuja palveluita. Esimerkiksi SAK:ssa toimii työsuhdeneuvonta. Maahanmuuttajat, jäsenet tai ei-jäsenet voivat ottaa ongelmatilanteissa puhelimitse yhteyttä työsuhdeneuvojaan. Työsuhdeneuvojana toimii juristi. Tämän lisäksi Julkisten ja Hyvinvointialojen ammattiliitolla JHL:llä on oma maahanmuuttajille suunnattu KaMuT eli kaikki mukaan toimintaan-verkosto. Verkoston toiminta sisältää yhteisiä kokouksia, mutta myös esimerkiksi kulttuuri-iltoja. Verkoston tarkoituksena on toimia vertaistukiverkostonä, jossa maahanmuuttajat pääsevät yhdessä keskustelemaan ammattiliittoihin ja maahanmuuttajien työelämään vaikuttavista ajankohtaisista asioista. Verkosto on matalankynnyksen toimintaa maahanmuuttajille, jonka tarkoituksena on lisätä maahanmuuttajien tiedonsaantia työelämästä, työntekijän oikeuksista sekä velvollisuuksista. (JHL 2019.) Ammattiliitot tarjoavat myös maahanmuuttajille suunnatun työelämän pelisäännöt-esityksen, joka on tarjolla selkosuomeksi sekä monella eri kielellä, kuten arabiaksi. Ammattiliitoilla on siis jonkinlaisia työkaluja, jotta ne saisivat maahanmuuttajia järjestäytymään. (SAK 2020.)

2.5 Työn muutoksen vaikutus ammattiyhdistysliikkeeseen

Ammattiyhdistysliike syntyi ajalla, jolloin kokoaikainen työ oli työmuodoista yleisin. Eri-laisia työnmuotoja, kuten osa-aikainen, määräaikainen, itsensätyöllistäjiä ja niin edelleen ei

ollut yhtä suuressa mittakaavassa kuin nykyään. Normalisoidunpalkkatyöntehtävien yhteiskunnassa työntekijät ja työnantajat erottuivat kahdeksi kollektiiviksi (Julkunen 2008, 47). Erilaisten työmuotojen lisäksi työntekijöiden työympäristö on muuttunut. Työntekijää ja työnantajaa on hankalaa erottaa. Esimerkiksi omistajaa on vaikeaa tunnistaa pörssiyrityksissä, joissa omistajuus hajautuu yritystoiminnan verkostoituessa. Työntekijän tunnistaminen on taas vaikeutunut, kun ihmiset pystyvät työllistämään itsensä erilaisilla tavoilla, kuten freelancereina. (Julkunen 2008, 74.) Työnantajapuolen ja työntekijäpuolen osapuolijaon hämärtyessä ammattiliittojen toiminta muuttuu yhä suuremmassa määrin keskinäiseksi kilpailuksi suhteellisista palkoista (Julkunen 2008, 74-75). Vaikka muutosta on ollut havaittavissa, jotkin työelämän seikat ovat pitäneet järjestelmän stabiilina. Esimerkiksi laaja työlainsäädäntö sekä työehtosopimukset luovat jatkuvuutta ja turvaa. (Pyöriä 2017, 7-8.) Korkeasta järjestäytymisestä huolimatta, kansainvälistyminen on antanut työnantajille laajemman kentän toimia, joka osaltaan heijastuu ammattiyhdistysliikkeeseen ja sen toimintaan.

Ihmisten, pääoman ja palveluiden vapaa liikkuminen ovat merkinneet markkinoiden laajentumista kansainvälisesti. Yritykset pystyvät toimimaan useammassa maassa ja vapaasti valita, missä esimerkiksi yritysten tehtaat sijaitsevat. Työmarkkinat ovat kokeneet vapaan liikumisen myötä muutoksen, joka on osaltaan vaikuttanut ammattiliittojen toimintaan. Rolle Alhon (2012) mukaan ammattiliittojen suurin haaste on pystyä vastaamaan tähän kansainvälistymisen myötä nousseeseen ongelmaan, sillä ammattiliittojen strategiat ovat kohdennettu vain kansalliselle tasolle. Alho (2012) käyttää tästä esimerkkinä ILO:n sopimuksella taattua lakko-oikeutta. Ammattiliitoille tuottaa vaikeuksia käyttää lakkoa toimenpiteenä työnantajien painostamiseen. Tämä johtuu siitä, että yritykset voivat entistä vapaammin päättää missä heidän tuotantonsa tapahtuu. Tuotanto voidaan esimerkiksi siirtää maahan, jossa lakkoja ei välttämättä ole yhtä paljon. Tämä johtaa siihen, ettei suomalaisella ammattiyhdistysliikkeellä ole yhtä suurta neuvotteluvaltaa kuin aikaisemmin. Tämä on ollut nähtävissä jo 1980-luvulta lähtien. Ammattiyhdistysliikkeen kulmakivi teollinen suurtuotanto muuttui entistä enemmän automatisoidummaksi ja siirtyi teollisuusmaista kehittyviin maihin. Toimintakentän muutokseen on johtanut myös 1990-luvun alussa koettu taloudellinen lama, Suomen EU-jäsenyys, sosialismin romahtaminen ja yritysten sekä rahamarkkinoiden kansainvälistyminen. (Jokivuori, Kevätsalo & Ilmonen 1996, 5-9.) Ammattiyhdistysliike on pyrkinyt vastaamaan muutoksen tuomiin haasteisiin muun muassa pyrkimällä kehittämään uusia organisointimalleja.

Ammattiliittoihin järjestäytymistä tutkittaessa voidaan lähteä kahdesta eri lähtökohdasta: Ensimmäisessä lähtökohdassa keskittyminen suuntautuu yhteiskunnan makrorakenteisiin, kuten talouden ja työn muutoksiin. Edellä esitetty toimintakentän muuttuminen on yksi esimerkki tästä lähtökohdasta. Tässä lähtökohdassa keskitytään laajasti Ghent-järjestelmän vaikutuksiin ammattiliittojen jäsenyyteen. Ghent-järjestelmässä ammattiliittojen ja niiden työttömyyskassojen jäsenyyteen on tiukasti liitetty vapaaehtoisesti maksettava työttömyysturva. Henkilön liittyessä ammattiliittoon ja mahdollisesti liiton työttömyyskassaan, henkilö saa suurempaa työttömyysturvaa kuin hän saisi esimerkiksi pelkästään Kelasta. Toisessa lähtökohdassa keskitytään tarkemmin yksittäisten ryhmien mahdolliseen jäsenyyteen ja jäsenyyksien eroavaisuuksiin. Tässä mikrotason lähtökohdassa keskiössä ovat erilaiset yksittäiset ryhmät ja heidän mahdollinen jäsenyytensä. (ks. esim. Pertti Jokivuori, Kimmo Kevätsalo & Kaj Ilmonen 1996).

2.5.1 Kollektiivisuudesta individualismiin

Työntekijöiden järjestäytyminen ammattiliittoon liittyi toiminnan alussa laajasti kollektiivisuuteen. Työntekijöiden oikeuksien puolustaminen nähtiin onnistuvan parhaiten ryhmässä. Kuitenkin yhä suuremmassa määrin työntekijöiden asenteet ovat muuttuneet individualistiseen suuntaan kollektiivisen ajattelutavan sijaan. (Julkunen 2008, 47.) Ajatus jäsenyydestä on muuttunut vakuutukseksi. Kimmo Kevätsalon (2005) mukaan ammattiliitot ovat sosiaalisia yhteisöjä enää pienelle osalle jäsenistä. Jäsenyys perustuu instrumentaaliseen hyötyyn eikä ideologiaan kollektiivisesta voimasta ja solidaarisuudesta. Esimerkiksi SAK:n teettämän jäsentutkimuksen mukaan vuonna 2019, suurin syy ammattiliittoon liittymiselle oli ansiosidonnainen työttömyysturva. Tätä samaa trendiä seurasi Akavan vuonna 2015 teettämä jäsentutkimus, jossa ansiosidonnainen työttömyysturva nousi niin ikään tärkeimmäksi liittymisen syyksi. Ammattiyhdistysliike nähdään siis eräänlaisena vakuutuslaitoksena tai sijoituskohteena eikä poliittisena alustana (Julkunen 2008, 68).

Edellä mainittujen ongelmien lisäksi työn epävarmuus sekä siirtyminen uuteen työhön on aiheuttanut ammattiyhdistysliikkeelle uusia ongelmia. Ammattiyhdistysliike perustuu kollektiiviselle voimalle. Vanhassa työssä, jonka perustana oli kollektiivisuus ja organisoituminen, järjestäytyminen ammattiliittoon näyttäytyy helpompana kuin nykyään. Työelämässä ja yhteiskunnassa kasvava epävarmuus ja sen vaikutus eri elämän alueisiin on romuttanut järjestäytyntä työvoimaa. Uusi työ on tehnyt työstä individualistisempaa ja vaikka

ammattiyhdistysliike on pyrkinyt vastaamaan uuden työn tuomiin haasteisiin, se ei ole pystynyt tekemään sitä tehokkaasti. Työpaikat siirtyvät ulkomaille, yritykset ja työntekijät kansainvälistyvät, erilaiset työnmuodot ja -sopimukset yleistyvät. Määräaikaisuudet ja osa-aikaisuudet lisääntyvät, vuokratyövoiman käyttö ja maahanmuutto rapauttavat perinteistä järjestäytymisperiaatetta. (Helander & Nylund 2014, 7.) Työelämä on kansainvälistynyt ja globalisaatio vaikuttaa työntekijöiden välisen kilpailun, joustavuuden ja yksilöitymisen lisääntymiseen (Helander 2007, 15). Ammattiyhdistysliike kohtaa siis työelämän murroksen vuoksi järjestäytymistä uhkaavia tekijöitä. Mikko Jakosen (2020) mukaan edellä esitelty työn prekarisaatio on yksi tekijä, jolle on ollut ominaista rapauttaa järjestäytyneelle työlle ominaiset instituutiot.

Tämän tutkimuksen keskeisin näkökulma on siirtyminen kollektiivisesta ajattelumallista individualistiseen ajattelutapaan ja sen vaikutus ammattiyhdistysliikkeeseen. Koska ammattiyhdistysliike perustuu kollektiiviselle voimalle, on oleellista tarkastella, kuinka ammattiliitot saisivat toimintaansa lisää kollektiivisuutta yksilöön pohjautuvilla työmarkkinoilla. Tämä tarkoittaa myös aktiivista jäsensuhdetta. Ammattiliittojäsenyyttä ei voisi siis tässä tilanteessa nähdä pelkkänä sijoituskohteena, vaan liikkeenä, jonka eteen jäsen on valmis ponnistelemaan.

Seuraavissa luvuissa esitän tutkimuksen teoreettisen taustan. Keskeisinä käsitteinä ovat sitoutuminen, samaistuminen ja kollektiivinen identiteetti. Yhdistän nämä laajemmin ammattiliittojäsenyyteen. Tutkimuksen taustoituksessa olen keskittynyt työelämän muutokseen ja sen vaikutukseen ammattiyhdistysliikkeeseen. Ammattiyhdistysliikkeen kulmakivi kollektiivinen voima, on kokenut kolauksen työn muutoksen vuoksi.

SITOUTUMINEN JA KOLLEKTIIVISUUS

Käsitteenä sitoutuminen on monialainen ja vaikeasti määriteltävä. Jokivuoren (2002) mukaan käsitteessä painotetaan eri aspekteja riippuen tieteenalasta, jossa käsitettä käytetään. Määritelmien moninaisuudesta huolimatta, sitoutuminen yleensä nähdään sosiaalipsykologisena ilmiönä, jossa keskeisessä asemassa on yksilön ja jonkin organisaation, instituution tai ryhmän välinen suhde. Sitoutumista voi siis käytännössä tapahtua yksilön ja minkä tahansa muun asian välillä. Esimerkiksi henkilö voi olla sitoutunut avioliittoonsa, opiskeluka- vereihinsa tai urheiluseuraansa. Tutkimuksen kannalta olennaisinta on kuitenkin yksilön si- toutuminen organisaatioon eli tässä yhteydessä ammattiliittoon.

Seuraavaksi tarkastelen sitoutumista organisaatiositoutumisen kautta, jota pidetään lähtö- kohtana ammattijärjestösitoutumista käsiteltäessä. Laajemmin kontekstiin sidon vielä kol- lektiivisen identiteetin sekä kollektiivisen identiteetin osana ammattiyhdistysliikettä.

3.1 Sitoutuminen organisaatioon

O'Reilly sekä Chatman (1986) esittävät Jokivuoren tapaan, että sitoutumiseen on ollut mo- nia erilaisia lähestymistapoja, joissa yhdistävänä tekijänä on ollut yksilön psykologinen kiin- nittyminen organisaatioon tai muuhun vastaavaan kokonaisuuteen. O'Reilly ja Chatman esittävätkin, että yksi keskeinen mekanismi psykologiseen (henkiseen) kiinnittymiseen on prosessi, jossa henkilö samaistuu organisaatioon. Näin ollen prosessissa, jossa kiinny- tään/kiinnitytään toiseen yksilöön, objektiin, ryhmään tai organisaatioon on johtanut muun muassa asenteiden ja arvojen samaistumiseen. Yksilöstä ei tule pelkästään osa organisa- tiota, vaan kiinnittymiseen liittyy emotionaalinen linkki.

Kiinnittymiseen prosessina O'Reilly ja Chatman käyttävät Kelmanin kolmea prosessiin kuu- luvaa sidettä. Ensinnäkin side muodostuu mukautumisen (*compliance*), samaistumisen (*identification*) ja sisäistämisen (*internalization*) seurauksena. Mukautumisesta on kyse ti- lanteessa, jossa henkilö omaksuu organisaation toimintatavat ja asenteet. Mukautumisessa henkilö ei jaa organisaation arvoja, mutta kuvittelee hyötyvänsä jäsenyydestä jollain tavalla. Näin ollen mukautumisessa ei niinkään jaeta ryhmän tai muun samankaltaisen organisaation arvopohjaa tai agenda, vaan kiinnitytään ryhmään oman edun tavoittelun pohjalta. Samais- tumisessa henkilö saattaa tuntea ylpeyttä ja arvostusta ryhmään kuulumisen johdosta. Tässä

siteen muodostustavassa yksilö kunnioittaa organisaation tai muun ryhmittymän arvoja ja saavutuksia ottamatta niitä omikseen. Sisäistäminen tapahtuu, kun organisaation tai muun ryhmittymän arvot ja päämäärät ovat samankaltaisia tai samanlaisia kuin henkilön omat arvot ja päämäärät. Henkilön kiinnittyminen organisaatioon voi siis tapahtua näiden kolmen siteen muodostustavan myötä tai niiden yhdistelmillä. Komponentit ovat O'Reillyn ja Chatmanin mukaan toisistaan riippumattomia ja voivat esiintyä yhdessä tai erikseen.

O'Reillyn ja Chatmanin moniulotteinen luonnehdinta sitoutumisesta on saanut osakseen kritiikkiä siitä, ettei samaistumista ja sisäistämistä pystytä kaikissa tilanteissa erottamaan toisistaan. Uudessa tutkimuksessaan O'Reilly ja Chatman ovatkin yhdistäneet sisäistämisen ja samaistumisen normatiiviseksi sitoutumiseksi ja mukautuminen on nimetty uudelleen instrumentaaliseksi sitoutumiseksi. (Meyer & Allen 1997.)

3.2 Ammattijärjestösitoutuminen

Kansainvälistä tutkimusta tarkasteltaessa ammattiliittojen yleinen ongelma on ollut ammattijärjestöorganisoituminen: Kuinka saada ei-järjestäytyneet työntekijät organisoitumaan jäseniksi liiton resurssien ja palkattujen työntekijöiden kautta, sekä kuinka aktivoida jo jäseninä olevia henkilöitä aktiiviksi toteuttamaan liiton päämääriä. Pelkästään makrorakenteisiin keskittyminen vie näkökulman pois liiton ja sen jäsenten välisestä suhteesta. Liittojen elävöittäminen ja organisoituminen vaatii siis jonkinasteista ammattijärjestösitoutuneisuutta ja sen tutkimista, vaikka ammattijärjestösitoutuneisuus on käsitteen alussa pyörinyt muutamien teoreetikkojen varassa (esim. Gordon et al. 1980).

Ammattijärjestösitoutuneisuutta koskeva tutkimus on suurimmaksi osaksi keskittynyt yksittäisten työntekijöiden asenteiden muotoutumiseen. Fokus ei ole yhtä laajasta ollut työntekijöiden käyttäytymisessä ja teoissa liittyen ammattiliittoon osallistumiseen ja aktivismiin. Ammattijärjestösitoutumisen käsitettä on pyritty vakiinnuttamaan 1980-luvulta alkaen, vaikka tutkimuksia ammattijärjestölojaalisuudesta tehtiinkin jo 1950-luvulta lähtien. Ammattijärjestösitoutuneisuutta on useimmiten tutkittu kaksoissitoutumisen kautta, jossa keskittyminen on ollut sitoutumisessa ammattijärjestöön ja yksilön työpaikkaan. (Barling, Kelloway & Fullagar 1992, 161-162.) Tässä kappaleessa esittelen ammattijärjestösitoutumisen käsitteellistä historiaa, jonka jälkeen siirryn tuoreempaan teoriataustaan.

3.2.1 Käsitteen alkuperä

Ammattijärjestösitoutumista käsittelevässä kirjallisuudessa on painotettu suurimmaksi osaksi jäsenien ja ei-jäsenien asenteellista suhtautumista ammattiliittojen päämääriin. Ammattijärjestösitoutuminen on nähty Pertti Jokivuoren (2002) mukaan erityislaatuiseksi organisaatiositoutumisen muodoksi, jossa tärkeäksi osaksi sitoutumista on asetettu sosiaalinen identifikaatio, samaistuminen, arvoihin samaistuminen ja tiedollinen ammattiliiton päämääriin ja arvoihin sitoutuminen.

Mowday et al. (1982) esittivät, että organisaatiositoutuminen voidaan esittää kolmen tekijän kautta. Ensinnäkin yksilöllä on vahva usko ja hyväksyminen organisaation päämääriin ja arvoihin. Toiseksi yksilö omaa halukkuuden ponnistella organisaation puolesta huomattavasti. Kolmanneksi yksilöllä on suuri halu ylläpitää jäsenyyttään organisaatiossa. Mowdayn ja Streesin (1979) mukaan organisaatiositoutuminen sisältää emotionaalisia linkkejä, mutta näkyy myös ulospäin organisaatiolle suotuisana käyttäytymisenä. Gordon et al. (1980) käyttivät samankaltaista ammattiyhdistyssitoutumisen määritelmää: (1) yksilöllä on vahva halu ylläpitää jäsenyyttä, (2) henkilö on valmis ponnistelemaan ammattiliiton hyväksi ja (3) yksilö uskoo järjestäytyneen työn tavoitteisiin. Gordon et al. esittämä määritelmä korostaa ideologisten ja instrumentaalisten kannustimien erillisyyttä (Kirton & Healy 2013, 713-716). Kannustimien erillisuus ei kuitenkaan sijoita toista toisen yläpuolelle. Jäsenen luoma side ammattiliittoon ei välttämättä ole heikompaa, vaikka se olisi syntynyt instrumentaalisten kannustimien myötä. Gordon et al. (1980) loivat edellä mainitun määritelmän kautta empirisen mittarin, joka sisälsi neljän ulottuvuutta. Nämä ulottuvuudet olivat ammattiliittouskollisuus, halukkuus tehdä töitä liiton puolesta, vastuuntunto liitolle sekä usko järjestäytyneisyyteen. Gordon et al. esittämä määritelmä ammattiyhdistyssitoutumiselle on laajasti hyväksytty ja käytetty, joskin saanut osakseen kritiikkiä. Mittari on saanut kritiikkiä tutkimuksissa, jossa sitä on käytetty ja testattu. Esimerkiksi jotkut tutkimukset osoittavat, että neljä mittarin ulottuvuutta eivät riitä sitoutumisen mittaamiseksi, vaan sen tulisi sisältää niitä joko enemmän tai vähemmän. (Sverke & Kuruvilla 1995, 508.) Gordon et al. pohjautuvassa tutkimuksessa ammattijärjestöjoalaisuutta on käytetty ammattijärjestösitoutuneisuuden synonyymina (ks. esim. Fuller & Hester 2001).

3.2.2 Nykysuuntauksia

Ammattijärjestösitoutuneisuuteen vaikuttavat kuitenkin moni muu tekijä, kuin mitä edellä on esitetty. Gordon et al. pohjatyöhön perustuva tutkimus keskittyy laajalti yksilökeskeisyyteen ja jättää aikasidonnaisuuden taka-alalle. Ammattijärjestön ja sen jäsenen suhde nähdään lähes muuttuvana, jossa yksilöllä on muuttumattomia ominaisuuksia. (Zacharewicz, Martinez-Inigo & Kelloway 2015, 161-165.)

Ed Snape ja Andy Chan (2018) esittävät, että henkilö sitoutuu aluksi liittoon sen tuoman hyödyn vuoksi. Hyödyt sisältävät niin taloudelliset kuin sosiaaliset hyödyt, joita liitot tarjoavat jäsenilleen. Jäsenyydestä saatujen hyötyjen kautta henkilölle alkaa muodostua positiivinen kuva ammattiliitoista. Vaikka ensisijainen liittymisen linkki on muodostunut instrumentaalisen hyödyn kautta, positiiviset kokemukset liitosta tuovat henkilölle positiivisemmän mielikuvan liitosta ja jäsenyydestään. Positiiviset kokemukset liitosta taas lisäävät henkilön sitoutuneisuutta.

Ammattijärjestösitoutumista käsiteltävissä tutkimuksissa on painotettu jäsensuhteen individualistista ja kollektiivista painosuhdetta. Individuaalisessa suuntautuneisuudessa yksilön asenteessa painotetaan nimenomaan instrumentaalista hyötyä jäsenyydessä. Ammattijärjestön ja jäsenen välinen side on heikko. Kollektiivisessa suuntautuneisuudessa ammattiliiton jäsen on sitoutunut ay-liikkeelle ominaisiin arvoihin ja päämääriin. Jäsen uskoo, että edunvalvonta ja työntekijöiden oikeuksien puolustaminen tapahtuu parhaiten järjestäytymällä ammattiliittoon. (Jokivuori, Kevätsalo & Ilmonen, 1996 5-10) Ammattiliitoille jäsenten saaminen sitoutuneeksi ideologian kautta tuottaa haastetta, sillä kuten edellä mainittiin, ammattiliittoon liitytään nimenomaan instrumentaalisen hyödyn takia ja kollektiivinen paino on siirtynyt individualistiseen suuntaan (Sverke & Kuruvilla 1995, 526).

Bamberger et al. (1999) ovat toisaalta kehittäneet interaktiivisen mallin, jossa ammattiyhdistyssidistytuneisuus ja toimintaan osallistuminen nähdään kahden tekijän summana. Toisaalta ammattiliiton jäsenet asettavat sitoutuneisuutensa ja aktiivisuutensa heille suotuisaan sosiaaliseen ja taloudelliseen vaihtoon. Taloudellisessa aspektissa fokus on ammattiliiton tarjoamissa etuuksissa. Taloudellinen aspekti keskittyy siis instrumentaalisuuteen, siihen mitä hyötyä ammattiliittojäsenyydestä on työntekijälle. Jäsenen ja liiton välisen vaihdon sosiaalinen puoli keskittyy liittoon tukea ja suojaa tarjoavana yhteisönä. Tämä kollektiivinen

puoli ammattiliitosta kehittää jäsenelle ammattiliittomyönteisiä normeja ja arvoja. Toinen osallistumiseen ja sitoutuneisuuteen vaikuttava tekijä keskittyy muihin henkilön sitoutumisiin, jotka saattavat osaltaan vaikuttaa ammattiyhdistyssitoutuneisuuteen. Bamberger et al. mallia on testattu lähivuosina muun muassa Aasiaan keskittyvässä ammattijärjestöorganisoitua koskevassa tutkimuksessa (esim. Ed Snape, Andy W. Chan 2018).

Ammattiyhdistyssitoutuminen on edelliseen vedoten määritelty hyvin pitkälti organisaatio-sitoutumisen kautta. Kuitenkin uudemmassa ammattijärjestöorganisoitumista käsittelevässä keskustelussa fokus on siirtynyt ammattijärjestösitoutuneisuudesta (*union commitment*) ammattiliittojen elävöittämiseen (*union revitalization*). Ammattiliittojen elävöittäminen on nähty makrotasoisena konstruktiona. Makrotasoon keskittyvä tutkimus on toistuvasti osoittanut yksittäisten henkilöiden asenteiden, toimintojen ja orientaatioiden tärkeyttä. Ammattiliittojärjestäytymistä käsittelevässä tutkimuksessa onkin vedottu nykyaikaisten teorioiden ja näkökantojen yhdistämistä yksilökeskeiseen traditioon. (esim. Zacharewicz, Martinez-Inigo & Kelloway 2015.)

3.3 Samaistuminen

Samaistuminen ja sitoutuminen ovat käsitteinä lähellä toisiaan ja ne mielletään samankaltaisiksi ilmiöiksi (Jokivuori 2000, 18; Sivunen 2007, 125-126). Sitoutuminen ei kuitenkaan sisällä tunteenomaista yhteisöllisyyttä. Sitoutumisen keskiössä on tavoiterationaalinen lojaalisuus. (Jokivuori 2000, 18.) Samaistuminen esimerkiksi johonkin ryhmään luo Katariina Pontevan (2009) mukaan tunteen yhteenkuuluvuudesta ja yhtenäisyydestä. Lisäksi Pontevan mukaan, mikäli yksilö samaistuu ryhmään, hän myös sitoutuu siihen. Molemmissa kuitenkin yksilön ja ryhmän välillä on tunneside, mutta samaistuminen on henkisempää linkittymistä ryhmään, kuin sitoutuminen. (Pertti Jokivuori 2000, 18-19.)

Samaistumista on tutkittu paljon. Usein käsitteeseen liitetään sosiaalisen identiteetin näkökulma. Sosiaalisessa identiteetissä ajatuksena on, että yksilö määrittelee itsensä sen kautta, mihin sosiaalisiin ryhmiin hän kuuluu. Anu Sivusen (2007) mukaan tässä näkökulmassa keskitytään samaistumisen kognitiiviseen puoleen. Toisin sanoen ryhmäjäsentyys muotoutuu ihmisen miellissä. Näkökulmassa ei kuitenkaan Sivusen mukaan oteta huomioon ihmisten välistä vuorovaikutusta ja sen merkitystä ryhmäjäsentydessä. Tässä viestinnällisessä

identifioitumisessa merkittävässä asemassa on nimenomaan vuorovaikutuksen rooli identiteetin muotoutumisessa.

Edellä esitin, että yksilön sitoutuminen organisaatioon voi tapahtua samaistumisen kautta. Sitoutuminen ja samaistuminen voidaan nähdä samankaltaisina psykologisina kiinnittäytymisinä. Tutkimuksen kannalta on oleellista erotella sitoutumisen ja samaistumisen eroavaisuudet. Seuraavaksi tarkastelen samaistumista organisaatioon.

3.3.1 Samaistuminen organisaatioon

Identiteetti ja identifioituminen selittävät keinoja, joilla yksilöt toimivat jonkin ryhmän tai organisaation puolesta. Käsitteisiin liittyvät teoriat ovat linkittyneitä motivaatioon ja tunteisiin. (Stuart, Ashforth & Dutton 2000, 15.) Samaistuminen organisaatioon on yksi sosiaalisen identiteetin muoto. Kuten edellä esitin, sosiaalisessa identiteetissä yksilö määrittelee itsensä ryhmäjäsenyytensä kautta. Näin tapahtuu myös yksilön samaistuessa organisaatioon. (Sivunen 2007, 125; Kaltiainen 2014, 17.) Organisaatioon sitoutumisen käsitettä käytetään etenkin tutkiessa työntekijän kiinnittäytymistä organisaatioon.

Henkilön samaistuessa voimakkaasti organisaatioon, hän määrittelee samoilla ominaisuuksilla niin itsensä kuin organisaation. Pontevan (2009) mukaan, samaistuminen organisaatioon on molemmille osapuolille tärkeää, sillä samaistuminen organisaatioon vaikuttaa niin organisaation kuin yksilön hyvinvointiin. Mikäli organisaatiositoutumista ei tapahdu yksilön ja organisaation välillä, sitoutumattomuus voi johtua osapuolten erilaisista arvoista. Lisäksi yksilöllä saattaa olla virheellistä informaatiota organisaatiosta ja sen jäsenistä. Yksilö voi olettaa kaikilla organisaatioon kuuluvilla henkilöillä olevan sama arvopohja. Mikäli henkilöllä on erheellistä tietoa organisaatiosta, hän saattaa tehdä vääriä johtopäätöksiä organisaatiosta ja sen identiteetistä. (Ponteva 2009, 50 - 51.) Toisin sanoen, jotta henkilö voi samaistua organisaatioon, hänellä tulee olla totuudenmukaista tietoa organisaation arvoista ja päämääristä. Henkilöä motivoi vankemmin kollektiivinen hyvinvointi ja ryhmän toiminnan sekä onnistumisen edesauttaminen, mikäli hän sitoutuu ja määrittelee itsensä ryhmätasolla (Kalttiainen 2014,17-18). Näin ollen henkilö, joka on samaistunut organisaatioon välittää organisaation hyvinvoinnista ja toiminnan edistämisestä. Samaistunut yksilö edesauttaa kollektiivisen hyvinvoinnin lisäämistä organisaatiossa, jolloin samaistunut henkilö on organisaatiolle hyödyksi.

Seuraavassa luvussa tarkastelen kollektiivista identiteettiä. Luvun tarkoituksena on määrittellä kollektiivinen identiteetti sekä avata käsitteen alkuperä. Linkitän kollektiivisen identiteetin ammattijärjestöjäsenyyteen. Kollektiivisen identiteetin-käsitteellä pyrin esittämään, kuinka yksilö kykenee samaistumaan organisaatioon ja miten samaistuminen tapahtuu.

3.4 Kollektiivinen identiteetti

Jokaisella yhteiskunnallisella ryhmällä tai liikkeellä on jokin voima, joka saa yksilöt toimimaan ryhmän edun mukaan. Sosiologiassa sosiaalisessa identifioitumisessa tarkastelun kohteena ovat yksilön kokemukset ryhmäjäsenyydestä. Sosiaalista identiteettiä tuotetaan jokapäiväisessä vuorovaikutuksessa ja keskustelussa. Sosiaalisessa identiteetissä henkilö identifioituu osaksi jotakin ryhmää tai muuta kokonaisuutta, jossa henkilö omaksuu oman roolinsa. Esimerkiksi henkilö on jonkin maan kansalainen tai ammattiryhmän edustaja tai tietyn ikäryhmän jäsen. Michael Wearing (2011) mukaan sosiaalisessa identifioitumisessa jäsenämme itsemme osaksi jotakin ryhmää samalla, kun erittelemme muut ei-ryhmään kuuluvat henkilöt.

Blake Asforth ja David Sluss (2007) esittävät, että identiteetti voidaan jakaa kolmeen tasoon. (1) Individuaaliseen tai yksityiseen identiteettiin, jossa keskitytään henkilön omalaatuisuuteen ja toiminnan motivaationa toimii henkilökohtaiset hyödyt. Yksilö toimii itsenäisesti ja autonomisesti. (2) Vuorovaikutuksessa syntyvässä identiteetissä keskitytään yksilön rooliin henkilön suhteissa muihin ihmisiin. (3) Kollektiivisessä tai ryhmäidentiteetissä keskiössä on yksilön rooli jonkin ryhmän jäsenenä. Tutkimuksessa keskityn kollektiiviseen identiteettiin ammattijärjestöjäsenyyden ja sitoutumisen näkökulmasta.

Kollektiivisella identiteetillä on juurensa muun muassa klassisessa sosiologiassa ja sosiaalisessa konstruktionismissa. Sosiologiassa kollektiiviseen identiteettiin turvauduttiin, jotta se voisi vastata neljään keskeiseen kysymykseen: Ensinnäkin, miksi kollektiiviset tekijät tulevat kehiin vaiheessa, jolloin ne esiintyvät. Identiteettiin keskittyminen auttoi selittämään, miten yhteiset intressit muodostuvat. Toinen keskeinen kysymys koski henkilöiden toimimisen motivaatiota. Kolmas kysymys käsitti yhteiskunnallisten liikkeiden strategiset valinnat. Mikäli ihmiset päättävät osallistua toimintaan mukaan, koska se on linjassa heidän itsensä ja mielipiteidensä kanssa, liikkeen tavat toimia ovat linkittyneitä kollektiiviseen identiteettiin. Tavat, jolla yksilöt suostuvat protestoimaan ja liikehtimään jonkin asian tai

liikkeen puolesta, heijastaa yksilöiden uskomuksiin, yksilöiden mukavuusalueelle; mitä yksilöt ovat valmiita tekemään asian puolesta, mistä yksilöt pitävät ja keitä yksilöt pohjimmiltaan ovat. Viimeiseksi kollektiivinen identiteetti on toiminut tapana, jolla on voitu tarkastella toiminnan kulttuurisia vaikutuksia. (Poletta & Jasper 2001, 283-286.) Polletta ja Jasper (2001) määrittelevät kollektiivisen identiteetin yksilön kognitiiviseksi, moraaliseksi ja henkiseksi linkittymiseksi laajempaan yhteisöön, kategoriaan, toimintaan tai instituutioon. Kollektiivinen identiteetti on käsitys jaetusta statuksesta tai suhteesta, joka saattaa olla kuviteltu eikä suoraan koettu. Se sisältää positiivisesti latautuneita tunteita muita ryhmän henkilöitä kohtaan. Pekka Kaunismaan (1997) mukaan kollektiivisesta identiteetistä on kysymys tilanteessa, jossa haluamme vastauksen kysymykseen ”Keitä me olemme?”. Kollektiivinen identiteetti muodostuu Kaunismaan mukaan koodeista, joista ryhmän ja yhteisön pystyy tunnistamaan. Kollektiivinen identiteetti ei ole ryhmän kokoon sidottu käsite, vaan kollektiivisesta identiteetistä voi olla kyse myös kahden henkilön muodostavan ryhmän sisälläkin. Ryhmän jäsenistö kollektiivista identiteettiä tarkasteltaessa voi olla homogeeninen tai hyvinkin heterogeeninen.

Pekka Kaunismaan mukaan (1997) perusajatukseltaan kollektiivisessa identiteetissä jaetaan ryhmään kuuluvat meihin ja ulkopuoliset heihin. Tässä me-ajattelussa ryhmä voi koostua kahdenlaisella tavalla. Ensinnäkin tämä ”me” voi olla konkreettinen ryhmä, kuten ala-asteen luokka; havaitaan toiset ryhmään kuuluvat henkilöt, eli ryhmän jäsenet ovat rajatussa tilassa. Tällaista ryhmää Kaunismaa (1997) kutsuu face-to-face ryhmäksi. Toisella tasolla ”me” koostuu abstraktilla tavalla määritellystä joukosta. Tähän ”me”-ryhmään kuuluvat henkilöt muodostavat joukon abstraktissa mielessä. Tästä Kaunismaa käyttää esimerkkinä kansakuntaa. Me-joukkoon kuuluu suuri määrä ihmisiä, jotka eivät tunne toisiaan, mutta jotka pystyvät tunnistamaan toisensa ryhmän jäseniksi. Kollektiiviselle identiteetille on olennaista ryhmän jäsenten ja ryhmän sisällä toimiva vuorovaikutussuhde. Kollektiivinen identiteetti mielletään ikään kuin prosessiksi, jossa yksittäiset henkilöt ja heidän ryhmänsä tunnistavat toimintaa ohjaavat mahdollisuudet, rajoitukset sekä ryhmän jäsenten intressit. (Rasimus 2006, 155.)

Keskeisintä kollektiivisessa identiteetissä on sen tapa sitouttaa jäseniä organisaatioon tai ryhmään. Kollektiivinen identiteetti on tutkimuksen kannalta olennaista, sillä tutkimuksen keskiössä on nimenomaan sitoutuminen tiettyyn organisaatioon. Sitoutuminen vaatii

jonkinlaista kollektiivista identiteettiä ja identifikaatiota tarkasteltavaan organisaatioon. Seuraavaksi esittelen tarkemmin kollektiivisen identiteetin osaa ammattiliittojäsenyydessä.

3.4.1 Kollektiivinen identiteetti osana ammattiliittojäsenyyttä

Ammattiliitoissa ja ammattiyhdistysliikkeessä valloilla ollut identiteetti vuorovaikutuksissa, strategiassa ja toiminnassa liittyy yksilöiden luokkaan yhteiskunnassa. Tätä Gill Kirton ja Geraldine Healy (2013) kutsuvat luokkakeskeiseksi ”me ja muut” puheeksi, joka on edelleen vallassa oleva. Ammattiyhdistysliikkeelle on siis ominaista jakaa kuvauksellisesti ja symbolisesti ryhmään kuuluvat meihin ja ryhmän ulkopuolella olevat muihin. Tätä mielikuvaa vahvistaakseen ammattiyhdistysliikkeelle on ollut ominaista käyttää retoriikassaan yhteiskuntaluokkaa. Työväenliikettä koskevassa kirjallisuudessa on painotettu marxilaista luokkasolidarisuutta. Tässä tilanteessa yhteenkuuluvuus perustuu jaetulle yhteiskuntaluokalle. (Helander 2008, 24.) Esimerkiksi Paanasen (1999) mukaan, jotta rakennusliitto pystyi ottamaan maahanmuuttajien edunvalvonnan keskeiseksi teemaksi, liittojen tuli muuttaa etnisyysskysymykset luokkakysymyksiksi. Näin ollen keskeisenä teemana oli nähdä maahanmuuttajat ikään kuin työnantajien toiminnan uhreina. Lisäksi, ammattiliitoissa on vahva ammattikuntaan liittyvä kollektiivinen identiteetti, etenkin Akavalaisissa jäsenliitoissa. SAK:n alaiset liitot eivät ole yhtä suuresti ammattinimikepohjaisia kuin Akavalaiset. Esimerkiksi lääkärit liittyvät useimmiten nimenomaan lääkäriliittoon, kun taas laitoshuoltaja voi halutessaan liittyä JHL:n tai PAM:n. Oletettavaa on, että kollektiivisuudelle annetaan erilaisia merkityksiä riippuen tehtävästä työstä ja asemasta. Työntekijöille kollektiivisuus on usein tarkoittanut yhteistä toimintaa yhteisten etujen puolesta työnantajaa vastaan. Toimihenkilöille kollektiivisuus on yhteistä työn tekemistä. Kollektiivinen edunvalvonta ei ilmene toimihenkilöjärjestöissä yhtä tärkeänä kuin työntekijäjärjestöissä. (Jokivuori, Kevätsalo & Ilmonen 1996, 132 -149.)

Jokivuori et al. esittävätkin, että toimihenkilöiden ja heidän suhteensa ay-liikkeeseen on yksilöiden intressien määrittämää. Maahanmuuttajien ja kantasuomalaisten yhteisen identiteetin kokeminen voi olla haasteellista, sillä henkilöillä voi olla hyvinkin erilaiset taustat ja merkityksien anto vaihtelee. Tämän lisäksi, kuten edellä on mainittu, maahanmuuttajien tuleminen työmarkkinoille on nähty osin negatiivisena asiana, jolloin suhtautuminen maahanmuuttajiin voi olla kielteistä. Ammattiliitoille maahanmuutto ja siihen suhtautuminen onkin ollut haasteellista (ks. Esim. Ristikari 2012). Maahanmuutto on toiminut eräänlaisena

kipupisteenä työmarkkinoilla, sillä sen on uskottu vaikuttavan kantasuomalaisiin työntekijöihin negatiivisesti.

Samastuminen ja sitoutuminen yhteiskunnalliseen liikkeeseen, esimerkiksi ay-liikkeeseen, edellyttää jonkinasteista yhteisen identiteetin muodostumista. Ensinnäkin liikkeellä tulee olla selkeä identiteetti, johon henkilö voi samaistua. Henkilölle tulee olla selvää liikkeen arvot ja päämäärät, jotka yksilö voi jakaa. Kaj Ilmosen (1998) mukaan samaistumisen ollessa vahvaa, seuraa siitä yleensä jäsenten liittyminen liikkeeseen. Jotta jäsenet saadaan pysymään liikkeessä, tulee liikkeen identiteetti ladata positiivisia merkityksiä liikkeen jäsenyydelle. Ammattiyhdistysliikkeen jäsenyys perustuu lähtökohdiltaan siihen, että liikkeen jäsenet ovat valmiita maksamaan jäsenyydestään, jotta toiset muut hoitavat heille tärkeitä asioita. Esimerkiksi ammattiliiton palkkauksessa olevat asiantuntijat pitävät huolta jäsenten eduista työehtosopimuksia tehtäessä. (Kevätsalo 1988, 12.) Kimmo Kevätsalon mukaan jäsenyys ammattiyhdistykseen perustuu eräänlaiseen sijoitukseen. Ammattiliiton jäsenyys nähdään sijoituskohteena, jossa ammattiliitto mielletään tietynlaiseksi vakuutuslaitokseksi tai yritykseksi. Kollektiivinen identiteetti ei näy yhtä merkittävänä tekijänä, kuin jäsenyydestä saatu instrumentaalinen hyöty. Vaikka jäsenyyteen latautuu positiivisia merkityksiä, kuten taloudellinen turva ja edunvalvonta, se ei sisällä itsessään komponentteja, jotka vaikuttaisivat jäsenen emotionaalisesti.

Kollektiivisen identiteetin muodostuminen vaatii siis eräänlaisen yhteisen koodiston, jossa identiteettiä tuottavilla ryhmän jäsenillä on samankaltainen moraalinen, tiedollinen ja henkinen perusta. Kollektiivinen identiteetti on täten kulttuurisidonnaista. Onkin perusteltua kysyä, miten maahanmuuttajat voivat päästä jaettuun kollektiiviseen identiteettiin mukaan? Kuten edellisissä kappaleissa on esitetty; maahanmuuttajilla on vaikeuksia integroitua niin suomalaiseen yhteiskuntaan kuin työmarkkinoille. Mikäli työmarkkinoille integroituminen ei onnistu, ei onnistu myöskään maahanmuuttajien liittyminen ammattiliittoon. Pertti Jokivuoren (2002) mukaan ammattiliittojäsenyys yleensä vaatii myös jäsenyyden työorganisaatiossa. Tämän lisäksi yksi suurimmista syistä miksi maahanmuuttajat eivät liity liittoon, on yhteisen kielen puuttuminen. Kielellinen aspekti on yksi suurimmista ongelmista maahanmuuttajien osallistumiseen ammattiliittojen toimintaan (ks. esim. Kyntäjä 2011). Tutkimuksen hypoteesina on, ettei maahanmuuttajien sitoutuminen ammattiliittoon tässä tutkimuksessa tapahdu kollektiivisen identiteetin kautta, sillä ryhmäidentiteetin muodostuminen edellyttää jonkinasteista jaettua perustaa. Ammattijärjestösitoutuminen voi kuitenkin tapahtua

Ed Snapen ja Andy Chan (2017) mallin tapaan instrumentaalisen hyödyn ja positiivisten kokemusten kautta.

Kirtonin ja Healyn (2013) mukaan ammattiyhdistysliikkeellä on ollut tapa linkittää kollektiivinen identiteetti yksilön yhteiskuntaluokkaan. Kansainvälistyvässä ja digitalisoituvassa yhteiskunnassa on kuitenkin huomioitava vanhojen ryhmäidentiteettien ongelmallisuus. Postmodernissa ajassa yhteiskunnassa identiteetit eivät siirry sukupolvesta toiselle, vaan identiteeteissä on suurempi valinnanvara, ja suvaitsevaisuus identiteettien monimuotoisuutta kohtaan on suurempaa. Yksilöiden on helppo identifioitua erilaisiin uusiin ryhmiin, esimerkiksi alakulttuureihin. (Stuart, Ashforth & Dutton 2000, 13-14.) Lisäksi on tarkasteltava, kuinka tärkeää yksilöille yhteiskuntaluokka enää on. Totutut yhteiskuntaluokat ovat katoamassa ja yhä suurempi osa suomalaisista kuuluu keskiluokkaan. Onkin siis olennaista tarkastella, kuinka tehokkaita vanhat kollektiiviset identiteetit ovat enää. Yksittäiset ryhmittyvät ammattiyhdistysliikkeen sisällä vaihtelevat suuresti. Henkilöitä on eri kansalaisuuksilla, eri äidinkiellillä ja erilaisilla aloilla. Identifioituminen tämän johdosta vanhoihin ryhmiin on hankalaa. Ay-liikkeen tulisikin kehittää uusia tapoja, joilla yksilöt voivat samaistua ryhmään.

3.5 Kritiikkiä

Ammattijärjestösitoutumiseen keskittyvä tutkimus yleistyi siis 1980-luvun jälkeen ja 2000-luvulle tultaessa hiipunut lähes olemattomiin. Ammattijärjestöorganisoitumista käsittelevä tutkimus on keskittynyt lähemmin ammattiliittojen elävöittämiseen. Keskeisenä kysymyksenä on ollut uudet organisoitumisen tavat, jolla ammattiyhdistysliike saisi jäseniä lisää.

Sitoutumisen tarpeesta ammattiliittojäsenyydessä on kiistelty. Onko tarpeellista sitoutua ammattiliittoon, mikäli jäsenyys perustuu lähinnä taloudelliseen transaktioon? Jäsen maksaa tuotetuista palveluista jäsenmaksun ja on tyytyväinen jäsenyytensä passiivisuuteen. Tämänkin tutkimuksen esittelyssä moni kysyi, onko sitoutuminen edes tarpeellista? Ammattijärjestösitoutuminen ei välttämättä kaikille jäsenille olekaan olennaista, vaan passiivinen jäsenyys riittää. Ammattiyhdistysliike ei kuitenkaan kykene säilyttämään nykyistä yhteiskunnallisesti merkittävää asemaansa, mikäli suurimman osan jäsenyys perustuu passiivisuudelle. Ammattijärjestösitoutuminen usein nähdään työkaluna siihen, että jäsenet osallistuvat liiton toimintaan (ks. esim. Monnot, Wagner & Beehr 2010). Esimerkiksi lakkoilemalla, osallistumalla

kokouksiin ja rekrytoimalla uusia jäseniä. Osallistuminen liiton toimintaan nähdään tässä instanssissa ammattiyhdistysliikkeelle olennaiseksi, sillä sen avulla liitto voi suurentaa jäsenmääräänsä. Min Li, Wenyuan Huang ja Chunyang Zhang (2019) esittävät, että jäsenten vapaaehtoistyö ammattiliiton hyväksi, on kriittistä liittojen tehokkuutta ja elinvoimaisuutta ajatellen. Gordon et al. pohjautuva tutkimustyö on tukenut väitettä siitä, että yksilön sitoutuminen ammattiliittoon on hyvä ennustaja yksilön osallisuudelle liiton toiminnassa. Yksilön kannalta sitoutuminen ei siis ole välttämätöntä, mutta ammattiliiton toiminnan ylläpitämiseksi on. Toisaalta vahva ammattiliitto pystyy paremmin puolustamaan jäseniensä etuja, joka on taas hyödyksi yksilölle. Ammattiliiton neuvottelumandaatti perustuu nimenomaan liiton jäsenmäärään. Mitä suurempi osa ammattialan työntekijöistä on järjestäytynyt, sitä suurempi on liiton neuvotteluasema. Tämän vuoksi yksittäisen ammattiliiton jäsenmäärän kehitys on tärkeää.

Edellä esittelin työn muutoksen vaikutusta työelämään ja ammattiyhdistysliikkeeseen. Individualistinen ajattelumalli on yleistynyt, eikä ammattiyhdistysliikkeen kulmakivi kollektiivisuus ole enää samankaltaisessa asemassa, kuin liikkeen syntyaikoina. Ammattiliittojen toiminta perustuu kuitenkin jäsenten aktiivisuuteen ja solidaarisuuteen. Esimerkiksi liiton jäsenet äänestävät liittokokouksiin osallistuvat edustajansa, jotka päättävät liiton toiminnan suunnasta. Ammattijärjestösitoutuminen on siirtynyt emotionaalisesta linkistä hyötysuhteeseen.

Kuten edellä esitin, Gordon et al. ammattijärjestösitoutumisen määritelmä perustui kolmelle siteen muodostustavalle, kun taas Ed Snape ja Andy Chan (2017) painottivat enemmän instrumentaalisen hyödyn ja positiivisten kokemusten suhdetta ammattiyhdistyssitoutumiseen. Ed Snapen ja Andy Chanin mallissa kollektiiviseen ja ideologiseen puoleen ei keskitytä yhtä laajasti. Lisäksi kansainvälistyvässä yhteiskunnassa vanhat ryhmäidentiteetit ja solidaariset asenteet ovat ongelmallisia toteuttaa. Toisaalta Ari Rasimuksen (2006) mukaan yksilöt eivät tavallisesti järjestäydy pelkästään instrumentaalisten hyötyjen vuoksi. Järjestäytymiseen vaikuttaa Rasimuksen mukaan myös jollain tavalla, enemmän tai vähemmän, muut ihmiset. Maahanmuuttajia tarkasteltaessa voidaan olettaa kollektiivisen identiteetin puuttuvan sitoutumissuhteessa. Hypoteesina on, että mikäli maahanmuuttaja on sitoutunut, se on tapahtunut Snapen ja Chan mallin tapaan. Tutkimuksen kannalta on kuitenkin tärkeää huomioida kollektiivisen identiteetin tärkeys ammattiyhdistysliikkeessä, sillä liike perustuu nimenomaan kollektiiviselle voimalle.

Seuraavaksi esittelen tutkimuksen toteutusta. Millä tavalla tutkimuksen aineisto on kerätty, keitä tutkimuksessa tutkitaan ja millä tavoin tutkimuksen aineistoa on käsitelty. Lisäksi esittelen tutkimukseen valittu aineiston analyysitapa ja tutkimuseettisen pohdinnan.

TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää maahanmuuttajien jäsensuhdetta ammattiliittoon ja tarkastella, onko jäsensuhteessa havaittavissa sitoutumista. Ensinnäkin, kiinnostuksen kohteena on maahanmuuttajien kokemukset suomalaisilla työmarkkinoilla, minkälainen asema ammattiliitoilla on ollut esimerkiksi ongelmien ratkaisussa sekä, miksi maahanmuuttajat liittyvät tai eivät liity ammattiliittoon. Kiinnostukseni kohteena tutkimuksessa on nimenomaan maahanmuuttajien ja ammattiliittojen välinen suhde sekä maahanmuuttajien kokemukset jäsensuhteesta.

Tutkimukseen valitsin maahanmuuttajat, sillä heidän työmarkkina-asemansa on heikompi kuin kantasuomalaisten, joten oletettavaa on, että he tarvitsisivat ammattiliittojen apua etenkin edunvalvonnassa. Tämän lisäksi ammattiliittojen järjestäytymisaste on laskenut merkittävästi. Samalla suomalainen hyvinvointivaltio kohtaa rahoitusongelman huoltosuhteen huonotessa. Tähän ratkaisuksi on tarjottu maahanmuuttoa. (ks. esim. Olli Koski 2011.) Otaen huomioon edellä mainitut seikat, on siis odotettavissa, että maahanmuutto lisääntyy. Tämä antaa ammattiliitoille mahdollisuuden jäsenistön kasvattamiseen.

Toteutin tutkimuksen laadullisin menetelmin. Laadullinen tutkimus toimii Jouni Tuomen ja Anneli Sarajärven (2018) mukaan sateenvarjona, jonka alla on monenlaisia erilaisia laadullisia tutkimuksia. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole tuottaa objektiivista totuutta, eikä laadullisella tutkimuksella objektiiviseen totuuteen päästä. Laadullisen tutkimuksen tehtävänä on antaa merkityksiä esimerkiksi ihmisten kokemuksille tietyistä aiheista tai ilmiöistä. Laadulliseen tutkimukseen tutkija voi kerätä aineiston monella eri tavalla, kuten haastattelulla tai kyselylomakkeella. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158-161.)

Tutkimuksessa keskityn haastateltavien kokemuksiin suomalaisista työmarkkinoista ja ammattiliitoista. Tilastollisesti yleistettäviä johtopäätöksiä ei kokemuseräisestä kvalitatiivisesta tutkimuksesta voi tehdä, mutta haastattelut antavat kuvaa siitä, minkälaisia kokemuksia ja toiveita maahanmuuttajilla on.

4.1 Aineiston kuvailu

Tutkimuksen aineistona toimii vuoden 2018 lopussa keräämäni teemahaastatteluaineisto. Keräsin haastattelut vuoden 2018 syksyllä toimiessani Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK:n korkeakouluharjoittelijana. Haastatteluihin osallistui 25-50 vuotiaita kolmansista maista muuttaneita maahanmuuttajia. Maahanmuuttajiin sain yhteyttä eri yhdistysten sekä ammattiliittojen kautta. Toimitin sähköpostilla ammattiliitoille sekä yhdistyksille esitelyn tutkimuksesta ja sen päämääristä. Yhdistykset ja liitot toimittivat tiedon tutkimuksesta omille jäsenilleen. Ilmoituksen jälkeen muutama henkilö oli kiinnostunut osallistumaan tutkimukseen ja he ottivat minuun yhteyttä. Lisäksi haastatteluihin osallistuneet maahanmuuttajat levittivät tietoa tutkimuksesta omalle piirilleen, jota kautta sain haastateltavia lisää. Muutama ammattiliitto toimitti myös parin maahanmuuttajajäsenen yhteystiedot, joiden uskottiin olevan kiinnostuneita tutkimuksesta.

Haastateltavat kuuluvat eri keskusjärjestöihin, enkä erittele heidän tarkkaa ammattiliittoaan tutkimuksen missään vaiheessa. Haastatteluihin osallistuneet maahanmuuttajat olivat 25–50 vuotiaita Suomessa työtä tehneitä henkilöitä. Haastatteluun osallistuneet henkilöt olivat kaikki tehneet vähintään kolme vuotta töitä Suomessa. Suurin osa haastateltavista saapui Suomeen ollessaan alaikäisiä. Muut haastateltavat olivat saapuneet Suomeen aikuisiällä. Kennelläkään maahanmuuttajalla ei ollut entuudestaan sukulaissidettä Suomeen. Yhden maahanmuuttajan puoliso oli suomalaistaustainen.

Valitsin haastateltavan ryhmän ensinnäkin maahanmuuttajamääritelmän mukaisesti; henkilön sekä hänen vanhempiansa tuli olla syntynyt muussa maassa kuin Suomessa. Tämän lisäksi pyrin saamaan haastateltavia kaikista keskusjärjestöistä, jotta pystyisin tarkastelemaan keskusjärjestöjen jäsenien yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Lisäksi oli olennaista rajata haastateltava ryhmä niin, että se sisälsi maahanmuuttajia, jotka ovat työskennelleet Suomessa ja joilla on jonkinlainen ennakkotietämys ammattiliitoista. En nähnyt aiheelliseksi tarkastella vain yhden maan maahanmuuttajia, sillä tarkoituksenani oli tarkastella nimenomaan eri lähtökohdista olevien maahanmuuttajien kokemuksia.

Yhteensä tutkimukseen osallistui seitsemän maahanmuuttajaa; kolme naista ja viisi miestä. Tutkimukseen osallistuneista suurin osa oli siis miehiä, mutta naisten osuus ei kuitenkaan jäänyt merkityksettömäksi. Yksi naisista oli saapunut maahan ollessaan alle 10 vuotias.

Tutkimukseen kaksi muuta osallistunutta naista oli saapunut ollessaan hieman vanhempia. Miehistä kaksi oli saapunut alle 15 vuotiaana ja kaksi oli saapunut Suomeen aikuisiällä. Kaksi haastateltavaa seitsemästä oli saanut suurimman osan koulutuksestaan muussa maassa kuin Suomessa. Muut haastateltavista olivat saaneet vähintään yläkouluaasteisen koulutuksen Suomessa. Kolmesta tutkimukseen osallistuneista naisesta yksi kuului Akavaan, yksi kuului STTK:n ja yksi SAK:n alaiseen liittoon. Miehistä kaksi kuului SAK:n, yksi kuului STTK:n ja yksi Akavaan. Suurin osa haastateltavista asui pääkaupunkiseudulla, mutta kaksi tutkimukseen osallistunutta asui muualla Suomessa. Onkin huomioitavaa, että maahanmuuttajien kokemuksissa ja tiedoissa ammattiliitoista voi olla alueellisia eroja. Näitä eroja ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa pystynyt laaja-alaisesti avaamaan, sillä suurin osa haastateltavista asui pääkaupunkiseudulla. On kuitenkin olennaista huomioida, että Helsingissä asuvan maahanmuuttajan voi palveluiden ja mahdollisuuksien vuoksi olla helpompi integroitua toimintaan mukaan, kuin esimerkiksi Rovaniemellä asuvan maahanmuuttajan. Lisäksi on huomioitavaa, että maahanmuuttajat eivät ole yksi homogeeninen joukko, joille kaikille sopisi samankaltaiset palvelut. Tutkimuksessa en keskittynyt pelkästään yhteen maahanmuuttajajoukkoon, esimerkiksi somalialaisiin, sillä näin olennaisemmaksi pitkän maassaolon ja työmarkkinoille integroitumisen. Pitkä maassaolo ja integroituminen työmarkkinoille viittaa siihen, että henkilöllä on kokemuksia työyhteisön sekä mahdollisesti ammattiliiton jäsenenä. Rajasin Maahanmuuttajajoukon alueellisesti kuitenkin henkilöihin, joiden lähtömaa on ollut kehittyvä maa. Seuraavassa taulukossa esitän haastateltavat henkilöt heidän keskusjärjestönsä mukaan.

<u>Keskusjärjestö</u>	<u>Naiset</u>	<u>Miehet</u>	<u>Yht.</u>
SAK	1	2	3
STTK	1	1	2
AKAVA	1	1	2
YHT.	3	4	7

4.2 Aineiston kerääminen haastatteluilla

Laadullisen tutkimuksen aineistona käytetään yksinkertaistetusti kirjoitettua tekstiä (Eskola & Suoranta 1995, 12). Keräsin tutkimuksen aineiston puolistrukturoitua teemahaastattelua apua käyttäen. Haastattelun tarkoitus on Tuomen ja Sarajärven (2011) mukaan yksinkertainen; kun haluamme tietää ihmisen ajattelusta tai hänen toiminnastaan jotain, on järkevää kysyä asiaa henkilöltä itseltään. Haastattelutilanne on ikään kuin keskustelua, jota tutkija ohjaa ja joka yleensä tapahtuu tutkijan aloitteesta (Eskola & Vastamäki 2015, 27; Tuomi & Sarajärvi 2018, 84; Hirsjärvi & Hurme 2014, 48). Tämä onkin yksi haastattelun vahvuuksista, sillä tutkija pystyy osaltaan ohjaamaan keskustelun kulkua.

Eskola (1975) on esittänyt haastattelusta yksinkertaisen kuvauksen: haastattelussa haastattelija kysyy suullisesti henkilöltä kysymyksiä, joiden vastaukset haastattelija kirjoittaa muistiin. Haastattelu on siis suoraa vuorovaikutusta haastattelijan ja haastateltavan välillä. Laadulliselle tutkimukselle on yleensä ominaista haastattelun käyttö aineistona. Haastattelu voi kuitenkin toimia myös kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen aineistona. (Eskola & Suoranta 1998, 63–64.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston koko ei kuitenkaan yleensä ole yhtä suuri kuin tilastollisessa kvantitatiivisessa tutkimuksessa.

Valitsin haastattelun aineiston keruutavaksi, sillä kiinnostuksen kohteena oli nimenomaan maahanmuuttajien kokemukset sekä haastattelu voidaan suorittaa joustavasti. Haastattelussa saattaa ilmetä seikkoja, joihin liittyen haastattelija ei ole tehnyt kysymystä, mutta joka on olennainen ja esiintyy muidenkin haastateltavien vastauksissa. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 34–35.) Näin ollen pohtiessani tutkimuksen aineistoa päädyin haastatteluun, sillä uskoin haastattelun avulla saavani laaja-aleisimman ja yksityiskohtaisemman aineiston.

Tutkimuksessa käytettävän aineiston keräsin yksilöhaastatteluina ja yhteensä haastatteluja oli seitsemän. Kestoiltaan haastattelut olivat puolesta tunnista puoleentoista tuntiin. Seitsemän haastattelua suoritettiin suomen kielellä ja yksi englanniksi. Haastattelun etu nähden esimerkiksi paperilla tehtävään kyselyyn, on sen joustavuus. Haastattelun aikana haastattelija voi toistaa kysymyksen sekä oikaista mahdollisesti syntyviä väärinymmärryksiä ja käydä keskustelua haastateltavan kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 72-73.) Haastattelun teko on kuitenkin vaativaa, sillä se vie paljon resursseja ja on työlästä. Lisäksi haastateltavan tulee osata kysyä aiheeseen olennaisia kysymyksiä, jotka vastaavat tutkittavana olevaan asiaan.

Yleensä haastattelijan kannattaisikin toteuttaa esihaastatteluja, jolloin esimerkiksi luotua haastattelurunkoa pystyy testaamaan ennen itse haastatteluja. (Eskola & Vastamäki 2015, 30–31.) Haastatteluja varten tein etukäteen haastattelurungon. Käytin tekemääni runkoa hyväkseni keskustelun ohjaamisessa ja teemojen kattamisessa. Lisäksi toteutin muutama esihaastattelu, jonka perusteella muotoilin kysymyksiä uusiksi sekä lisäsin ja poistin. Kaksi haastateltavista toivoi saavansa kysymykset etukäteen ennen haastattelun tekemistä. Toimitin näille kahdelle haastateltavalle kysymykset haastattelua edeltävänä päivänä, jolloin heillä oli jonkinlainen ennakkotieto kysymysten laadusta. Tuomen ja Sarajärven (2011) mukaan haastateltaville on perusteltua antaa haastattelukysymykset etukäteen tutustuttavaksi, sillä haastattelun tärkein tehtävä on saada mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta asiasta. Muut haastateltavat eivät halunneet kysymyksiä etukäteen, mutta tarjosin heille mahdollisuutta tutustua haastattelun teemoihin ennen haastattelua.

Ennen haastattelujen suorittamista kerroin haastateltaville haastattelun tarkoituksesta ja tutkittavasta aiheesta. Lisäksi haastattelujen tekemisen mahdollisti SAK:n tarjoama korkeakouluharjoittelijan paikkani. Kuten edellä mainittiin, haastatteluaineiston kerääminen saattaa olla kallista ja aikaa vievää. Yleensä haastattelut suoritetaan paikassa, jonka haastateltava on valinnut. Haastattelija käyttää omia taloudellisia resurssejaan esimerkiksi matkojen kattamiseen. Korkeakouluharjoittelijan paikkani SAK:ssa toimi taloudellisena mahdollistajana aineiston keräämiselle, sillä haastattelut tehtiin SAK:n tarjoamissa tiloissa. Jotta haastateltavilla olisi mahdollisimman rentoutunut olo, tarjosin heille mahdollisuutta valita haastattelupaikkansa itse. Tällä halusin luoda haastateltavalle turvallisen ja rauhallisen ympäristön, jossa haastateltava voi vapaasti kertoa kokemuksistaan. Eskolan ja Vastamäen (2015) mukaan on olennaista, missä ympäristössä haastattelu tehdään, jotta haastateltava tuntee itsensä rennoksi ja avoimeksi keskustelulle. Tästä syystä esimerkiksi haastattelut voi hyvin tehdä haastateltavan omassa kodissa, sillä silloin ollaan haastateltavan kannalta mukavassa ympäristössä. Ennen haastattelujen toteuttamista tiedustelin heiltä, mikäli he haluaisivat tehdä haastattelut muissa tiloissa, kuin SAK:n toimistolla Hakaniemessä.

4.2.1 Teemahaastattelu

Haastattelun voi toteuttaa monin eri tavoin esimerkiksi lomakekyselynä, teemahaastatteluna tai syvähaastatteluna. Tutkimuksen haastattelut tein teemahaastatteluna eli puolistrukturoituna haastatteluna. Teemahaastattelulle ominaista on etukäteen valittujen teemojen ja

teemoihin liittyvien tarkentavien kysymysten mukaan haastattelemineen. (Tuomi & Sarajärvi 2011.) Haastattelutilanteessa toiminut haastattelurungon teemat kattoivat haastateltavien kokemukset työpaikoilla ja työympäristöstä, tiedot ammattiliitoista, asennoitumisen ammattiliittoon sekä jäsensuhteen. Tämän lisäksi haastattelutilannetta ohjasi teemoihin linkitetty tarkentavat kysymykset, jotka toimivat apuvälineinä. Haastattelua johti siis etukäteen valittu struktuuri. Tästä huolimatta en haastattelutilanteessa käynyt teemoja läpi niiden kirjoitetussa järjestyksessä, vaan keskustelun ehdoilla. Mikäli kysymyksenä oli aihe, josta haastateltava keskusteli toisen teeman yhteydessä, en kysynyt aiheesta enää erikseen. Yleensä aloitin haastattelutilanteen taustakysymyksillä; mistä maasta haastateltava on saapunut Suomeen, minkä ikäinen haastateltava on, minkälainen koulutustausta haastateltavalla on ja niin edelleen.

Teemahaastattelussa teemat ovat kaikille samat. Teemahaastattelussa kysymyksiä ei kysytä sanatarkasti tietyssä muodossa, vaan kysymysten esittäminen on vapaampaa. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 48.) Haastatteliija seuraa kuitenkin valmista struktuuria ja käy haastateltavien kanssa samat teemat läpi. Haastattelutilanne liikkuu kuitenkin osittain sujuvammin, kun kysymyksillä ei ole tarkkaa järjestystä. Lisäksi haastattelutilanteesta riippuen teemojen laajuus vaihtelee. (Eskola & Suoranta 1998, 64.) Joidenkin haastateltavien kanssa saatetaan käyttää suurin osa haastatteluajasta jonkin tietyn teeman parissa ja toisella haastateltavalla ei välttämättä ole tiettyyn teemaan yhtä paljon sanottavaa. Keskeisintä ei ole siis kysymysten järjestys, laajuus tai tarkkuus, vaan teemojen läpikäyminen.

4.3 Sisällönanalyysi

Haastattelut nauhoitettiin ja jälkikäteen kirjoitettiin tekstimuotoon puhtaaksi, eli litteroitiin. Litterointi on hyvä tapa tutustua aineistoon, ja se antaa hyvin ensikosketuksen analyysin tekoon. Haastattelujen litterointi antaa ensivaikutelman siihen, mihin haastateltavat ovat keskittyneet. Onko mahdollisesti vastauksissa samankaltaisuutta ja nouseeko tietyt teemat useiden tai jopa kaikkien haastateltavien vastauksissa.

Laadullisessa tutkimuksessa analyysi voidaan Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan jakaa kahteen ryhmään. Ensimmäiselle ryhmälle ominaista on, että analyysia ohjaa tietty teoreettinen lähtökohta. Toiseen ryhmään kuuluvat taas ne analyysimuodot, jotka eivät perustu tiettyyn teoriaan tai epistemologiaan. Niihin voidaan kuitenkin soveltaa erilaisia teoreettisia tai

epistemologisia lähestymistapoja. Tutkimuksen analyysitavaksi olen valinnut jälkimmäiseen ryhmään kuuluvan sisällönanalyysin.

Sisällönanalyysia voidaan pitää kvalitatiivisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmänä tai perustyökaluna. (Silvasti 2014, 34; Tuomi & Sarajärvi 2018, 103.) Lisäksi laadullisen tutkimuksen analyysissa on usein seuraavat pääpiirteet. (1) Tutkija yleensä aloittaa analyysin jo haastattelutilanteissa tehdessään itse haastattelut. Tutkija voi huomata esimerkiksi ilmiöiden toistuvuuden, jakautumisen tai useuden. (2) Aineiston analyysi tapahtuu yleensä aineiston ja sen kontekstin lähellä. Aineisto säilyttää sanallisen ja osittain alkuperäisen muotonsa. (3) Tutkija käyttää päättelyä ja (4) laadullisen tutkimuksen analyysissa analyysitavat ovat moninaisia. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 136.)

Valitsin aineiston analyysitavaksi sisällönanalyysin. Menetelmänä sisällönanalyysi on monimuotoinen ja joustava, sillä sen avulla voidaan analysoida hyvinkin erilaisia aineistoja. Laadullisessa tutkimuksessa sisällönanalyysilla voidaan analysoida esimerkiksi kirjoja, erilaisia artikkeleita, päiväkirjoja, haastatteluja, raportteja tai puhetta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.) Sisällönanalyysia voidaan siis hyödyntää lähes minkä tahansa tekstimuotoisen aineiston analyysissa. Se on tekstianalyysia ja sen tarkoituksena on saada yleinen ja tiivistetty kuva tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117).

Sisällönanalyysin ensivaihe on yleensä aineiston koodaaminen. (Silvasti 2014, 38–39.) Koodauksessa aineistosta pyritään löytämään tutkimuskysymysten kannalta olennaisia osia. Aineisto käydään huolellisesti ja tarkasti läpi. Tutkija siis pilkkoo aineistoa pienempiin osiin. Usein tutkija tekee tätä moneen eri kertaan riippuen tutkimuskysymyksestä.

Sisällönanalyysissa analyysi voidaan tehdä monella eri tavalla. Yleensä sisällönanalyysin tekemisessä hyödynnetään kolmea analyysitapaa; aineistolähtöistä, teoriaohjaava tai teorialähtöistä analyysitapa. Aineistolähtöisessä analyysissa aineistosta pyritään tekemään teoreettinen kokonaisuus. Aikaisemmilla havainnoilla tai tiedoilla tutkittavasta ilmiöstä ei tulisi olla tekemistä analyysin toteutuksen tai lopputuloksen kanssa. Aineistolähtöinen analyysi on kuitenkin erittäin hankalaa toteuttaa, sillä yleisesti hyväksytty periaate on, ettei täysin objektiivisia havaintoja ole olemassa. Tutkijan tekemistä yleensä ohjaa jollain tavalla tutkijan omat oletukset ja asenteet. (Silvasti 2014, 38–40; Tuomi & Sarajärvi 108–109.)

Sisällönanalyysi voidaan suorittaa myös teorialähtöisesti. Tässä analyysitavassa analyysi nojaa ennalta määrättyyn teoriaan tai malliin. Analyysia ohjaa teoria, joka on luotu aikaisemman tiedon pohjalta. Tutkittava ilmiö määritellään siis jo ennalta tunnetun mukaisesti. Tutkimuksen tarkoituksena voikin olla aikaisemman tiedon testaaminen uudessa yhteydessä. (Silvasti 2014, 40; Tuomi & Sarajärvi 2018, 110.)

Kolmas analyysitapa on teoriaohjaava analyysi, jota voidaan pitää edellisten kahden analyysitapojen välimuotona. Analyysi sisältää teoriaohjaavassa analyysissa jonkinlaisia teoreettisia kytkeitä, mutta teoria ei pelkästään ohjaa analyysin kulkua. Teoriaa voidaan kuitenkin käyttää analyysissa apuna. Niin aineistolähtöisessä kuin teoriaohjaavassa analyysissa analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta aikaisempi tieto toimii analyysin työkaluna. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109–110.) Teoriaohjaavassa analyysissa ei teorialähtöisen analyysin tavoin testata aikaisempaa tietoa, vaan avata uusia näkökulmia. Tässä analyysitavassa koodisto voi olla osittain määritelty valitun teorian pohjalta, mutta tutkija voi löytää uusia koodia analyysin edetessä. (Silvasti 2014, 40.)

Valitsin aineiston analyysitavaksi teoriaohjaavan sisällönanalyysin. Analyysia ei johda pelkästään teoria eikä tarkoituksena ole testata aiempaa tietoa ilmiöstä. Teoriaa on kuitenkin käytetty analyysin apuna. Koodisto on luotu siis aineistolähtöisesti, mutta apuna on käytetty valmiiksi valittua teoriaa. Aineiston litteroinnin jälkeen kävin aineiston eri värisillä korostusväreillä läpi, merkatien samaan aihealueeseen liittyvät koodit toisiinsa. Värit auttoivat hahmottamaan ilmiön laajuuden aineistossa ja samalla laajempien teemojen hahmottamisen. Vaikka koodaaminen tapahtui aineistolähtöisesti analyysiä tuki ennalta määritellyt tutkimuskysymykset.

4.4 Tutkimuseettinen pohdinta

Laadullista tutkimusta on osittain pidetty subjektiiviseksi tavaksi tuottaa tietoa. Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan jako subjektiiviseen laadulliseen tutkimukseen ja objektiiviseen määrälliseen tutkimukseen ei ole uskottava, mikäli jakoa tarkastellaan lähi- ja kaukosuhteen käsitteillä. Eskola ja Suoranta käyttävät tästä esimerkkinä insinööriä, joka aluksi tarkastelee rakennuksen korkeutta silmämääräisesti. Silmämääräisen mittauksen jälkeen hän käyttää mittaa. Insinööri ei liiku subjektiivisesta menetelmästä objektiiviseen menetelmään, vaan etäiskäilyksestä lähikäilykseen. (Eskola & Suoranta 1998, 152–153).

Jokaiselle tutkimukselle on olennaista ja tärkeää sen tutkimuseettinen pohja. Tutkittava asia yleensä valikoituu tutkijan omien mieltymysten ja kiinnostusten kohteiden mukaisesti. Näin on tapahtunut tässäkin tutkimuksessa. On olennaista taustoittaa esimerkiksi valitun tutkimusaiheen, tutkimuskysymysten ja aineiston keruutavan valintaa, jotta tutkimus olisi mahdollisimman läpinäkyvää. Tutkijan tulee myös tunnistaa oma positionsa tutkimuksessa. Laadullisen tutkimuksen perusta on tutkijan subjektiviteetti ja sen tunnustaminen (Eskola & Suoranta 1998, 152). Esimerkiksi henkilökohtainen kiinnostukseni käsiteltävään teemaan pohjautuu vanhempiini. Äitini on maahanmuuttaja ja isäni toiminut vuosia ay-aktiivina sekä työntekijänä ammattiliitossa. Taustani maahanmuuttajan ja ay-aktiivin lapsena johti ponnisteluihin oikean position löytämisessä. Olennaista on, ettei haastateltavat itse olleet tietoisia taustastani, jolloin heille itselleen ei muodostunut ennako-oletuksia itse tutkimuksesta.

Tutkimuksen edetessä törmäsin kuitenkin odottamattomaan ongelmaan, sillä kahdelle haastatteluun osallistuneelle henkilölle sukunimeni aiheutti jonkinlaisia negatiivisia tunteita. He epäilivät yksityisiä motiivejani tutkimuksen tekemiseen sukunimeni ja kiinnostuksen kohteena olevan ryhmän vuoksi. Haastateltavat ilmaisivat epäilyksensä haastattelun alussa ja pyrin avoimesti kertomaan omasta maahanmuuttajataustastani sekä kerroin sukunimen Hakkarainen olevan varsin yleinen Suomessa. Aluksi puolustuskannalla olleet haastateltavat rentoutuivat saadessaan tietää taustani. Tämän vuoksi näin yksityisasiasta kertomisen myös perustelluksi. Yksityisasian kertominen paljastui loppujen lopuksi hyväksi valinnaksi, sillä henkilöiden olemus ja kertominen oli paljon avoimempaa. Sukunimeeni huomioon ottaneita haastateltavia oli kaksi.

Laadulliseen tutkimukseen liitetään usein myös aineiston kattavuus. Esimerkiksi kvantitatiivisissa tutkimuksissa otanta on hyvin suuri ja aineistoa on paljon. (Eskola & Suoranta 1998, 60.) Vaikka haastatteluja olikin vain seitsemän, aineistoa oli haastattelujen jälkeen yli 100 sivua. Lisäksi tutkimuksessa on huomioitava, etten ole sitonut maahanmuuttajien ryhmää yhteen tiettyyn alueeseen. Maahanmuuttajia tarkasteltaessa on otettava huomioon eri ryhmien välinen eroavaisuus. Esimerkiksi Venäjältä saapuneen henkilön oletukset ammattiliitosta tai yhteiskunnan järjestyksestä voi huomattavasti poiketa esimerkiksi Somaliasta tulleen maahanmuuttajan käsityksistä samoista aiheista. Olen rajannut maahanmuuttajaryhmä kuitenkin kehittyviin maihin, maahanmuuttajamääritelmän, ammattiliittojäsenyyden sekä työstatuksen mukaisesti. Tutkimuksen tarkoituksena on antaa laajempaa kuvaa

maahanmuuttajien kokemuksista ammattiliittojäsenyydestä sekä työkokemuksista Suomessa. Pidän rajausta perusteltuna, sillä esimerkiksi ammattiliittojen palvelut eivät ole suunnattu tietyille maahanmuuttajaryhmälle, vaan yleisesti maahanmuuttajille.

Haastattelin myös nuorina Suomeen saapuneita henkilöitä, sillä tutkimuksen kannalta oli olennaista, että maahanmuuttaja oli jollain tavalla päässyt integroitumaan yhteiskuntaan. Tämän vuoksi näin perusteltuna ottaa tutkimukseen mukaan vain henkilöitä, joille on muodostunut jo jonkinlainen kuva ammattiliitosta ja ammattiliittojäsenyydestä. Vasta maahan tulleita maahanmuuttajia en tämän vuoksi ottanut tutkimukseen mukaan.

Tutkimuksen aikana en erittele myöskään maahanmuuttajien lähtömaita, sillä maahanmuuttajien yhteisöt ovat erittäin pieniä ja riski henkilöllisyyden paljastumiselle on huomattava. Maahanmuuttajien pienten yhteisöjen vuoksi tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajista kerron mahdollisimman vähän ja vain yleisellä tasolla. Kaikki haastatteluihin osallistuneet maahanmuuttajat ovat kuitenkin kolmansista maista, EU:n ja ETA-alueen ulkopuolelta. Tarkoitukseni oli sisällyttää myös haastatteluja maahanmuuttajista, jotka eivät olleet ammattiliittojen jäseniä, jotta olisin pystynyt vertailemaan jäsenien ja ei-jäsenien kokemuksia. En kuitenkaan onnistunut saamaan tutkimukseen mukaan yhtään ei-jäsentä. Toisaalta pelkien jäsenten tutkiminen antaa tilaa hahmottaa tarkemmin järjestäytymistä ja siihen kuuluvaa prosessia.

Tutkimuksen aineistoa kerätessäni pyysin haastateltavilta luvan haastattelujen nauhoittamiseen. Kerroin nauhoituksesta samassa yhteydessä kuin itse tutkimuksesta. Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan haastattelulle ja sen onnistumiselle on keskeistä, että muun muassa nauhoituksesta kerrotaan etukäteen. Nauhoitukset suoritin Jyväskylän yliopistolta saadun nauhurin avulla. Nauhoitetut haastattelut sekä litterointi säilytettiin Jyväskylän yliopiston suojatulla asemalla. Kuulan ja Tiitisen (2010) mukaan laadullisessa tutkimuksessa aineiston huolellinen tallentaminen ja säilyttäminen on olennaisen tärkeää. Ennen jokaista haastattelua annoin haastateltaville tiedon tutkimuksen ja haastattelujen tarkoituksesta kirjallisesti. Toimitin kaikille haastatteluun osallistuneille henkilöille tiedote- ja suostumuslomakkeen, johon olin kirjannut tutkimuksen kuvauksen sekä haastatteluteemat. Lomakkeella pyysin suostumusta haastattelun nauhoittamiseen tutkimustyötä varten sekä haastattelun käyttöön kuvauksen mukaisesti.

Tuomen ja Sarajärven (2011) mukaan laadullisen tutkimuksen tehtävänä ei ole aiheiden ja teemojen yleistys, eikä laadullisella tutkimuksella yleistettävyyteen välttämättä päädytä. Laadullista tutkimusta tehdessä tutkijan on hyvä tiedostaa, ettei absoluuttista totuutta ole. Hahmotamme maailmaa kokemuksiemme ja vuorovaikutusten kautta. (Hirsjärvi & Hurme 2014 184.)

MAAHANMUUTTAJAT SUOMALAISTEN TYÖMARKKINOIDEN JÄSENINÄ

Tässä ja seuraavissa tutkielman luvuissa esittelen tutkimuksen tulokset. Analyysini pohjautuu esittämiini tutkimuskysymyksiin, jotka esitettiin tutkielman johdannossa. Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

Tutkimuksen pääkysymyksenä on:

- Miten maahanmuuttajat sitoutuvat ammattiyhdistysliikkeeseen?

Lisäksi vastatakseni pääkysymykseen muodostin seuraavat alakysymykset:

1. Minkälaisia kokemuksia maahanmuuttajilla on ollut suomalaisista työpaikoista ja ammattiliitoista?
2. Kuinka paljon maahanmuuttajat ylipäättään tietävät ammattiliitoista?
3. Miksi maahanmuuttajat ovat liittyneet ammattiliittoon?

Analyysissäni käytän aineistosta eri pituisia sitaatteja, joiden perään olen lisännyt haastateltavan muunnetun nimen sekä keskusjärjestön. Tauot haastateltavan puheessa olen merkinnyt – merkillä sitaatteihin. Osa haastateltavista on itse pyytännyt haluavansa esimerkiksi tutkintonimikkeensä sekä koulutuksensa sensuroitavaksi henkilöllisyytensä paljastumisen pelossa. Näin ollen, mikäli sitaatissa on haastateltava maininnut esimerkiksi tutkintonimikkeensä tai opintopaikan, olen sensuroinut sen ** merkillä.

Tutkimuskysymysten mukaan olen jakanut analyysin kahteen pääluukuun ja neljän eri teeman alle, joissa kaikissa on alalukuja tarkentamaan analyysia. Ensimmäinen teema ja pääluuku kattaa maahanmuuttajien kokemukset suomalaisilla työmarkkinoilla. Seuraava pääluuku keskittyy maahanmuuttajiin ammattiliiton jäseninä. Toisen pääluvun teemat keskittyvät muun muassa tiedon tärkeyteen maahanmuuttajien ammattiliittojäsenyydessä sekä osallisuudessa. Kielen merkitys painottuu kuitenkin niin työyhteisö- kuin ammattiliittojäsenyydessä. Kolmas käsiteltävä teema kattaa maahanmuuttajien motivaatiot ammattiliittoon liittymiselle.

Viimeisenä analyysin teemana on samaistuminen ja sen vaikutus maahanmuuttajien ammatiliittojäsenyyteen. Ensiksi tarkastelen maahanmuuttajia suomalaisen työelämän jäsenenä.

5.1 Maahanmuuttajien kokemukset Suomen työmarkkinoilla

Maahanmuuttajien kokemukset Suomen työmarkkinoilla olivat hyvin moninaisia. Monella haastateltavalla oli ollut hyvinkin positiivisia kokemuksia työympäristöstään ja menneistä työpaikoista. Tästä huolimatta kaikilla haastateltavilla oli ollut negatiivisia kokemuksia työskentelystä Suomessa. Vaikka haastateltavilla oli ollut positiivisia kokemuksia, negatiivisten kokemusten määrä oli huomattava. Haastateltavat itse keskustelivat enemmän negatiivisista kokemuksistaan kuin positiivisista, vaikka positiivisia kokemuksia saattoi olla määrällisesti enemmän. Terveiden ja Hyvinvoinnin laitoksen mukaan yksi syy maahanmuuttajien työllistymisvaikeuksiin voi olla maahanmuuttajien kokema syrjintä ja ennakkoluulot. (THL 2019.)

5.1.1 Positiiviset kokemukset työpaikoilla

Maahanmuuttajilla oli moniulotteisia kokemuksia suomalaisista työmarkkinoista. Keskusteltaessa haastateltavien kanssa heidän kokemuksistaan työntekijöinä Suomessa, suurin osa toi ensiksi positiiviset kokemuksensa esiin. Osalla kokemukset olivat olleet hyvinkin positiivisia eikä työpaikoilla ei koettu suurempia vastoinkäymisiä. Huonojen kokemusten kuvailtiin olevan samankaltaisia kuin muillakin työntekijöillä. Koettiin, että oma paikka on löytynyt työyhteisöstä. Yksi haastateltava näki, että on maahanmuuttajatyöntekijänä kohdannut samankaltaisia ongelmia kuin kantasuomalaiset työntekijät:

kysyttäessä minkälaisia kokemuksia on ollut töissä ollessa Suomessa) hyvä, koen että hyvin minä löytänyt oma paikkani(...) samanlaisia ongelmia mitä muillaki suomalaisilla on ollu, erityisesti ei ole ollut ongelmia. Jos on ollut niin se on hyvin ratkaistu, mutta jos yleensä minä vertailen aina kokonaisuus ja se ongelma mikä on johtanut siitä, että mä oon maahanmuuttaja on marginaalikooinen. Hyvät on niin paljon, että mä en laske niitä huonoja (Ali, SAK, 2018)

Yksi haastateltava oli hyvin tyytyväinen kokemuksiinsa työpaikaltaan ja negatiiviset kokemukset olivat johtuneet työpaikan menetyksestä. Negatiiviset kokemukset työmarkkinoilta linkittyivät siis aikaan, jolloin työpaikkaa ei ollut. Työttömyys oli haastateltavan mukaan

vaikeaa aikaa, sillä se kesti kauan eikä töihin pääsy ollut helppoa. Työttömyys vaikutti yksilön itsevarmuuteen ja asennoitumiseen muita ihmisiä kohtaan. Mikäli henkilö sai negatiivista palautetta jostain asiasta, hän linkitti sen työttömyyteensä. Maahanmuuttajien työmarkkina-asema onkin osittain epävarma, mikäli maahanmuuttajalla ei ole Suomessa työpaikkaa sovittuna ennen maahan muuttoa. Toisaalta maahanmuuttajien työttömyyteen vaikuttaa moni tekijä maahanmuuttajan taustasta, sukupuolesta ja maahantuloajasta lähtien. (Busk, Jauhiainen, Kekäläinen, Nivalainen & Tähtinen 2016, 13–63.):

No on ollut molemmat, hyviä kokemuksia enemmän, varsinkin yliopistossa on tosi mukava, **nykyisessä työpaikassakin on ollut, mutta kun jäin työttömäksi ja se kesti pitkä aika, se oli tosi hankala päästä takasin töihin (...) Ei työpaikoilla ollu nii huonoja kokemuksia, mutta kun olin työtön se oli huono kokemus, kun jää työttömäksi (Amir, Akava, 2018)

(...) itsevarmuus oli tosi alhaalla. joka päivä kun jäi työttömäksi, sun itsevarmuus menee alas. ja sitten, eli helposti suuttuu jos jotain tulee, ni helposti kääntää sen, että joki sanoo jotain pahaa niin helposti kääntää sen, että tää sanoo näin koska mä olen työtö, mutta kun olet töissä, kun olet työsuhteessa niin silloin asia on helpompi. (Amir, Akava, 2018)

Positiivisiksi kokemuksiksi haastateltavat mainitsivat, mikäli haastateltavan oma työpaikka oli puuttunut epäasialliseen käytökseen. Etenkin yksi haastateltava painotti mielipiteensä muodostuvan pitkälti sen kautta, kuinka hänen työpaikkansa vastaa epäasialliseen käytökseen. Mikäli epäasiallista käytöstä oli tapahtunut, haasteltava koki, että siihen puututtiin hyvin:

(...) ehkä mä mietin sen sillee, et jos mä oon kokenu jotain tollassii ennakkoluuloja, ni mil taval siihen on sit suhtauduttu siel työympäristössä, ni se itseasias määrittelee mulle niinku minkälaisena mä nään sen työympäristön. Ja aika hyvin tarttuttu niis paikois, et on ollu aika nollatoleranssi, jos on ollut jotain (Sofia, Akava, 2018)

Haastatteluissa mielenkiintoista oli huomata, kuinka haastateltavat painottivat aina ensiksi positiivisia kokemuksiaan suomalaisilta työpaikoilta. Positiivisia kokemuksia ei kuitenkaan eritelty. Tarkka maahanmuuttajille esitelty kysymys oli ”minkälaisia kokemuksia sinulla on ollut työpaikoilla”. Muutama haastateltava ei aluksi myöntänyt kokeneensa minkäänlaisia negatiivisia kokemuksia. Haastattelun edetessä ja haastateltavan rentoutuessa heille tuli yhä enemmän mieleen tapauksia, joissa työympäristössä esimies tai työkaveri oli käyttäytynyt epäasiallisesti ja käytös linkittyi maahanmuuttajan etniseen taustaan.

5.1.2 Epäasiallinen kohtelu työpaikoilla

Osalla kokemukset suomalaisista työpaikoista ovat olleet erittäin negatiivisia. Haastatte- luissa ilmeni, että maahanmuuttajilla on ollut esimiehen kanssa ongelmia sekä muut työka- verit ovat saattaneet puhua heistä selän takana negatiivissävyytteisesti. Vaikka maahanmuut- tajat ovat yleisesti sitä mieltä, että työpaikoilla on turvallista, heillä on varaa elättää itsensä ja yleisesti elämänlaatu Suomessa on hyvää, he kokevat syrjintää ja kiusaamista työpaikoil- laan.

Taustaan perustuvaa epäasiallista kohtelua oli haastateltavien vastauksista havaittavissa ne- gatiivissävyytteisestä puheesta aina fyysiseen väkivaltaan. Maahanmuuttajista puhutaan hei- dän kuullen alentavaan sävyyn ja he joutuvat työskennellessään kestäämään syrjintää ja hal- veksuntaa niin asiakkailta, työkavereilta, esimiehiltä kuin ulkopuolistakin. Yksi haastatel- tava kuvaili tapahtumaketjun, jossa hän joutui väkivallankohdeksi työskennellessään työ- paikallaan. Väkivaltateon tehnyt henkilö ei kuulunut haastateltavan työkavereihin tai esi- miehiin, vaan oleili asiakkaan työpaikalla. Henkilö oli lähestynyt haastateltavaa ja lyönyt häntä niin kovaa, että haastateltava oli horjahtanut ja kaatunut. Myöhemmin väkivaltainen henkilö oli myöntänyt virkavallalle haluavansa tappa haastateltavan. Työpaikalla haastatel- tavan esimies ei puuttunut tai osoittanut haastateltavan mukaan hänelle minkäänlaista tukea. Terveysten ja Hyvinvoinnin laitos (2019) on listannut, että rasismi, syrjintä ja vihapuhe hei- kentävät ihmisen elämänlaatua merkittävästi:

In overall it's good, I get to go to work safely, I get to come to home safely, my wage is a fair, I can pay all my bills and still keep a good life quality here so there are a few issues, but nothing related to work really, it more related to discrimination... they (clients) do say things, they make rude comments be- hind your back, in a way that you can hear, I was assaulted once, I get called names(...) in another situation I was at work as a ** and one person approached me and punched me, punched my arm and knocked me over -- the guy tried to attack me and then later on, the police called me and asked the details and then the police officers told me that he said that he wanted to kill me -- and my supervisor never said anything, never gave me any support, never asked me how I was feeling, never gave me any advice (Jaime, SAK, 2018)

ja mä oon huomannu sillee, et mua ei syrjitä sen - mun edessä, mun selän ta- kana sanotaa aika paljon, mut mun edessä ei sanota yhtää mitää tai syrjitä. (Fa- tima, SAK, 2018)

Osa maahanmuuttajista koki, että heidän erilaisuutensa vaikutti negatiivisesti siihen, millä tavalla heidät nähtiin työyhteisön jäseninä. Heistä tuntui, että he eivät voineet tehdä virheitä, sillä muuten virheiden tekeminen liitettäisiin heidän taustaansa: koska he olivat maahanmuuttajia, he eivät voineet tehdä töitä yhtä hyvin kuin kantasuomalaiset. Maahanmuuttajien toiminnassa työpaikalla näkyi siis ajoittainen virheidenpelko taustan vuoksi. Pelättiin, että esimiehet ja työkaverit assosioisivat työntekijän virheet hänen taustansa kanssa:

”Välilil tuntu, et pitää tehdä kahta kertaa enemmän duunia osoittaakseen et on niiku yhtä hyvä ku muut, iha vaa sen takii et on niinku ulkomaalaistaustanen, et sellasii kokemuksii on ollut aika monestaki paikkaa -- et jotenki must tuntuu et mä oon aina jokaises paikas mis oon ollut ni joutunu osottaa, että, et osaa yhtä hyvin. Et on aina ollu tosi semmonen tarkka, enkä oo halunnut tehdä mitää virheitä, ettei ajatella, et mä oon tehny sen virheen, koska mä en osaa, tai koska mä en oo suomalainen” Sofia, Akava

Maahanmuuttajat saattoivat kokea varsinkin palvelutyössä asiakkailta negatiivisia kommentteja. Heidän osaamisensa kyseenalaistettiin heidän taustansa sekä kielitaitonsa vuoksi. Osaavampana työntekijänä pidettiin henkilöä, joka oli kantasuomalainen ja puhui äidinkielenään suomea. Osittain saatettiin luulla, että korkeassa asemassa oleva maahanmuuttajatyöntekijä olikin esimerkiksi laitoshuoltaja eikä esimies.

Kielelliset aspektit painottuivat etenkin negatiivisten kokemusten saralla. Moni haastateltava kertoi, että on joko itse joutunut tai muut samassa työpaikassa työskentelevät maahanmuuttajat ovat joutuneet syrjinnän ja kiusaamisen kohteeksi puutteellisen kielitaidon vuoksi:

he (asiakkaat) luulevat et jos siellä on joku suomalainen henkilö tietää tai hoitaa asiat paremmin, koska he osaa suomea. On ollut mut ei niin paljon. Mulla on ollut asiakkaita, joka ilmoittaa että mä haluan suomalainen yhteyden. (Amir, Akava, 2018)

No ** harjoittelussa saattoi tulla jotain, et jotkut vanhemmat eivät halua, emmä tiedä mistä se voi johtua, ku ** se on nii pitkä aika se suhde, nii saatto olla, etteivät halua, että opiskelija on paikalla, tai että he pyytää, että mun ohjaaja on paikalla. Ja sitten ku me ollaan käyty kaikki nii he saattavat kysyä samat asiat, mitä mä oon juuri sanonu, nii ohjaajalta, joka saattaa vastata samalla tavalla, et kaikki asiat sillee. ** koulutuksen aikana on tullut kaks kertaa vastaan, että yks perhe ei halunnut, että mä oon siinä ja se sanoivat ihan suoraan, että se johtuu mun ihonväristä ja mun pukeutumisesta ja he eivät niinku halunneet ja hän sanoi vähän niinku liianki voimakkaasti(...) omaisista voi olla, omaisista tulee monta kertaa semmonen kysymys aijaa ihanaa, sä oot, oot sä täällä töissä laitoshuoltajana? Sit mä vaa en. ootsä lastenhoitaja? en. Ootsä **? En.

Se on hauska, käydään kaikki niinku tiedäksä ammatit sillee porrastetusti. (Nasima, STTK, 2018)

Yksi haastateltava kertoi, kuinka hänen ei annettu tehdä töitä tietyssä työpisteessä hänen kansalaisuutensa vuoksi. Hän koki kohtelunsa olevan hyvin huonoa ja epäoikeudenmukaista. Hän yritti saada apua esimieheltään, mutta ei sitä konkreettisesti saanut:

I was going to work in the morning, at a ** and the ** manager asked me if I was a finnish citizen and I -- and no I am not a finnish citizen and he said you cannot work in here, and he refused me work, because of my nationality, that's another crime. That falls right into the discrimination act because I was discriminated because of my race. I took it to my supervisor. My supervisor just changed my schedule and gave me other jobs to do and he said don't worry Jaime, he's just racist. (Jaime, SAK, 2018)

Henkilöt saatettiin leimata ”hyviksi maahanmuuttajiksi”, mikäli he tekivät työnsä hyvin. Heidät nähtiin poikkeuksena sääntöön ja otettiin toimintaan sekä yhteisöön tiiviimmin mukaan. Tämä näkyi varsinkin tilanteissa, joissa maahanmuuttajista oli ollut työyhteisössä jonkinlainen negatiivinen kokemus. Mikäli työpaikalla oli ollut toinen maahanmuuttaja, joka oli hoitanut työtehtävänsä puutteellisesti, se heijastui asenteisiin muita työpaikan maahanmuuttajia kohtaan. Mikäli maahanmuuttajatyöntekijä teki työnsä hyvin, hän oli poikkeuksellinen. Työpaikalla vallitsi negatiivinen ilmapiiri muita maahanmuuttajia kohtaan:

Maahanmuuttajia oli tosi vähän (työpaikalla), kun he eivät ottaneet maahanmuuttajia avoimin mielin vastaan. Saatto olla, että he olivat aikaisemmin ottaneet jonkun somaliataustasen henkilön töihin, joka ei tehny töitään hyvin ja ja -- laiminlyönyt paljon asioita tai ei tullut töihin, niin heille on jääny semmonen viba, että voidaanks me ottaa riskit, et maahanmuuttajat, et meil on huono kokemus yhestä työntekijästä, et voidaanks me ottaa riski ja palkkaa toisesta etnisestä ryhmästä, kun he peilaa heidän negatiivisiin kokemuksiin. Mutta sitten kun pääset organisaatioon sisään ja teet sun työt hyvin niin nostetaan sillee jalustalle sillai vau sä oot hyvä somalilainen, ja et kuinka monta somalialaista sä (työnantaja) tunnet, (työnantaja sanoo) no en muita, ja et (työnantaja sanoo) vau sä oot varmaa poikkeus, ku sä oot näin hyvä. Sit sä kysyt et millä lailla poikkeus tapaus. Nii (työnantaja vastaa) somalilaiset on laiskoja(...) heillä (työkaverit) oli ennakkoluuloja, et mä oon joku poikkeustapaus, et nostaa hatuu, ja heidän silmissään mä olin joku erityistapaus. Mulle jäi semmonen mielikuva, et he saattoi puhua huonoa kaikista muista maahanmuuttajista (Ahmed, STTK, 2018)

Yksi haastateltavista kertoi usein puolustelleensa muiden asenteita häntä kohtaan työpaikoilla. Hän ei itse halunnut uskoa, että epäasiallinen käytös häntä kohtaan oli

tarkoituksellista. Haastateltava oletti, että hän on itse tehnyt väärää tulkintoja työkavereiden sanoista. Hän itse myönsi tunnistavansa puolustelewan käytöksensä ja oppineen puolustamaan itseään tilanteissa, joissa hän näkee tullessa kohdelluksi väärin tai epäasiallisesti. Haastateltava näki, että itsensä puolustaminen näissä tilanteissa ei ole pelkästään hänelle hyödyksi, vaan myös henkilöille, jotka eivät sitä itse uskalla tehdä:

(...) et mä oon niinku kasvanu siihen et mä pystyn sel – tai ottaa helpommin asioita et back in the day must tuntu et mul oli enemmän sellanen et - et ei jotenki, tai mä annoin asioiden mennä pitkälle ennen ku mä puutuin et nyt ku mä katon taaksepäin niin tuntuu et mä annoin – tai tein ihmisille semmossii – mikä se sana on? Excuses. Et mä yritin antaa ihmisille niinku tekosyitä, et miks ne teki, tai et ehkä mä ymmärsin sen väärin... ni mä yleensä, et jos mä koen et joku on sanonu jotain asiatonta niin sanon sille henkilölle suoraan sen, et jos mä en heti pysty sanomaan sille face to face, et jos sanotaan et se on ollut tilanne, jos on ollu paljon henkilöitä, ni mä saatan laittaa meiliä tai jollain muulla tavalla ottaa yhteyttä. Mut jos se henkilö ei millään lailla readoi tai jollain tavalla niinku – ei ota siihen niinku kantaa, n isit mä yleensä siinä vaiheessa viimestään vien asian eteenpäin. En ainoastaan itteni takii vaa myös mä aina aattelen sen, et mä oon nyt täällä ja mä oon musta tosi vahva persoona, mut sitte joku muu ei välttämättä oo. Nii niinku sen takii mä otan aina sen asian itteeni, et sit mä teen asialle jotain, et jos joku muu on täs samas pistees et sen ei tartte kokee niit samanlaisii asioit ku mitä itse on kokenut. (Sofia, Akava, 2018)

Toisaalta negatiiviset kokemukset eivät yltäneet pelkästään työttömyyteen tai työpaikkaan, vaan myös työnhakuun. Yksi haastateltava kertoi hakeneensa työpaikkaa ja tullessa työhaastatteluun, haastattelijat olivat tiedustelleet, oliko hän oikeassa paikassa. Tätä tutkimuksen haastateltava Sofia piti hyvin kummallisena, sillä hän oli hakenut työpaikkaa omalla nimellään sekä kuvallaan. Hän oletti haastattelijoiden (työpaikan) tietävän minkä näköinen hän on ja kummasteli, kuinka hänen ulkonäkönsä on voinut tulla yllätykseksi haastattelijaille:

Et silti sä oot niinku erilainen, niinku sil ei oo mitää välii, vaik mä puhuin iha suomee, ja vaikkei ne ymmärtäiskää et mä oon niinku ulkomaalaistaustanen sillon ku me puhutaa puhelimessa, ni on ollu semmossii tilanteit, et ollaa yllätytty, ku mä oon tullu sit haastattelu ja kysytty, et ooksä oikeessa paikassa. ja näin(...) Et piestä semmosta outoo juttuu on ollu, et niinku mä sanoin, et työhaastatteluis ei tunnisteta kuka mä oon, vaikka ne tietää mun nimen, et mä niinku väärällä nimellä hae, et vois kuvitella ja mun cv:ssä on mun kuva. Mut silti se on jotenki ollut ihmeellistä. (Sofia, Akava, 2018)

Maahanmuuttajien kokemukset suomalaisista työmarkkinoista ovat moninaisia. Heillä on hyvinkin positiivisia kokemuksia, mutta myös osaltaan hyvinkin negatiivisia. Positiivisia kokemuksia ei kuvailtu niin tarkkaan kuin negatiivisia. Toisaalta negatiivisia tapahtumia saattoi olla yksittäisiä, joista haastateltavat halusivat keskustella laajemmin, sillä he näkivät tulleen epäoikeudenmukaisesti kohdelluiksi. Epäasiallinen käytös työpaikoilla saattoi olla suoranaista hyväksikäyttöä ja fyysistä väkivaltaa. Epäasiallista käytöstä ja negatiivisia kokemuksia haastateltavilla oli myös työnhakuprosessissa sekä työttömänä. Väkivaltaa myönsi kokeneensa yksi haastateltava. Negatiiviset kokemukset haastatteluissa miellettiin usein johtuvaksi nimenomaan taustasta ja kielitaidosta (vrt. esim. Mankki & Sippola 2019).

5.2 Yhteisen kielen merkitys työyhteisössä

Suurin osa maahanmuuttajista, joita haastattelin tutkimukseen osasi suomea sujuvasti. He näkivät, että heidän positiiviset kokemuksensa työpaikoilta johtuivat nimenomaan heidän hyvästä kielitaidosta. Heidän hyvä suomen kielen taito suojaasi heitä negatiivisilta kokemuksilta, vaikka joitakin ennakkoluuloja maahanmuuttajan ulkonäön perusteella saattoikin esiintyä:

(...) ja ku ne (asiakkaat) kuulee, et mä puhun suomee, ni ne on vaa nii tyytyväisiä. Nii must tuntuu, et se ensimmäinen pelko ehkä se et, kai ne- kai mä ymmärrän heitä ja heidän ** ja ongelmiaan(...) kyl se varmaan on se kielitaito, et ku mä oon puhunu joilleki mun kavereille, joiden se kielitaito ei välttämättä oo niin hyvä, nii kyl niillä on ollu tosi paljon huonoja kokemuksia (Sofia, Akava, 2018)

Hyvä suomen kielen taito nähtiin olevan keskeisin syy maahanmuuttajan integroitumiselle. Suomen kielen avulla maahanmuuttajat pääsivät toimintaan mukaan yhtä tiiviimmin, heidän kohtelunsa oli erilaista kielitaitonsa perusteella. Maahanmuuttajat, joiden kielitaito oli verrattain huonompaa, kokivat työpaikallansa syrjintää ja kiusaamista. Heidän osaamistaan kyseenalaistettiin ja se vaikutti heidän itseluottamukseensa:

Et tietynlaisii ennakkoluuloi, just se et kielitaito on se mikä niinku aiheuttaa kränää ihmisten kesken, et tuntuu – et joistaki tuntuu et niille jää jotenki enemmän duunii, ku tai sillee -- emmä tiedä mut, tuntuu et se on se kielitaidon puute jos on joku kolleega, joka – jol on vaikeet ilmasta, tai tekstit ei oo hyvin kirjoitettu tai jollai tällä tavalla (Sofia, Akava, 2018)

Hyvä kielitaito nähtiin suojana huonolle kohtelulle. Haastatteluissa ilmeni, mikäli maahanmuuttaja oli oppinut suomen kielen ja puhui sitä sujuvasti, hän mielsi itsensä onnekaaksi. Henkilö on pystynyt liittymään työorganisaation ja työyhteisön sekä laajemmin yhteiskunnan jäseneksi. Etenkin työpaikoilla, joissa muita kieliä ei puhuttu huonon koulutustason vuoksi, nähtiin oleelliseksi hyvä suomen kielen taito:

Mä olin onnekas, et mä opin suomenkielen jonkin verran ennen koulun alkamista. Mul oli tosi hyvä koulupolku, pääsin heti mukaan... mä sanoisin, että mun kielitaito on toiminut minun puolestani, hyvällä tavalla, et mä oon psytynyt olemaan tai kommunikoiimaan toisten kanssa ja pystynyt olemaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa, koska mä puhuin hyvää suomea. Mut siellä oli myös ihmisiä, jotka ei puhunu hyvää suomea ja heillä oli vaikeuksia kommunikoida, koska oli kielimuuri ja ** oli sellanen työpaikka, että porukka ei puhunu ollenkaan englantia, koska kouluttautuminen on jäänyt kesken -- sitku tulee joku ulkomaalainen joka puhuu huonoa suomea, siel on semmonen muuri, ettei ne saa minkäänlaista kontaktia... välillä on ollut sellasia tapauksia et joku ulkomaalainen tekee jonku virheen tuotannossa ja sitten kommunikaatio ei onnistu, sitte saatetaan purkaa niitä omia ajatuksia ja tunteita sellasella kielellä, että käy sääliksi, just sillee, et tottakai, toi henkilö taas, eihän se tajuu mistään mitää. (Ahmed, STTK, 2018)

... suome kieli on se mikä on auttanut minua sopeutumaan ja löytämään yhteiskunnassa oma paikkani. Minä edelleenkin uskon, että tähän yhteiskuntaan avain on suomenkieli, jos ei puhu suomenkieli niin se on huono. Jos se ei ole sinulle huono niin se on sit muille huono, jotka työskentelee sun kaa (Ali, SAK, 2018)

Huono suomen kielen taito nähtiin keskeiseksi heikkoudeksi eikä työntekijää nähty yhtä osaavana. Etenkin kirjoittaminen suomen kielellä miellettiin asiakastyössä pelottavaksi ja ahdistavaksi. Haastatteluissa ilmeni, että kirjoittaminen ja puhuminen suomen kielellä loivat molemmat maahanmuuttajille paineita ja pelkoja. Mikäli suomen kieltä ei kirjoittanut hyvin pelättiin, että muut samassa organisaatiossa työskentelevät pitävät heitä osaamattomina:

Esimerkiksi vaikea puhuminen, mutta osaamme, pärjäämme kyllä mutta tulee, että pitäisi kirjoittaa jotain, aina meillä on pelkoa että onko tää kirjoitettu oikein, onko tää lause oikein, tarkoita mitä mä haluan sanoa. Ja koska meillä on asiakas, joka menee muille paikoille sama ** (organisaation samalle paikalle toisen työntekijän käsiteltäväksi), esimerkiksi mä teen jonku ja hän menee, pitäisi tehdä selvityspyyntö, kirjoittaminen on ollut vähän hankalaa. Ja mä luulen, että he tai joskus, mä tunnen, että he luulee ettei me osaa hoitaa nämä tehtävä hyvin, koska me ei osata suomea. (Amir, Akava, 2018)

Maahanmuuttajat saattoivat kokea kiusaamista, mikäli he eivät ymmärtäneet suomea kunnolla. Osa haastateltavista osasi suomea hyvin, mutta olivat työpaikallaan nähneet muiden

maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kokevan kiusaamista ja pilkkaamista huonon suomen kielen vuoksi:

Jos ei puhunu kieltä, ei pystyny kommunikoimaan nii joutu jopa vitsin alaseksi tai sitte, sillee kukaan ei halunnu keskustella. (Ahmed, STKK, 2018)

Yhden maahanmuuttajan kokemuksen mukaan hänelle saattoivat työkaverit puhua työpaikan taukotilassa englanniksi, vaikka hän itse vastasi henkilölle suomeksi. Henkilö oletti, ettei maahanmuuttaja osaa kunnolla suomea. Lähtökohtana oli, että yhteinen kieli maahanmuuttajatyöntekijän kanssa on muu kuin suomi. Tämä taas loi maahanmuuttajalle epä mukavuuden tunteen:

(...) ja sit jos mä oon uudessa paikas töissä, tai meen vaikka kahvihuoneeseen uudessa paikassa sama se mikä se organisaatio on, ni sitte siellä on aina joku joka puhuu mulle englantia, siitä huolimatta että mä vastaan niille suomeksi. (Sofia, Akava, 2018)

Huono suomen kielen taito saattoi johtaa siihen, että huonosti suomea puhuvia työntekijöitä tarkkailtiin ja syrjittiin. Yhden haastateltavan mukaan hänen työoikeuksiaan ei poljettaisi yhtä laajasti, mikäli hän osaisi suomea ja tietäisi mitkä hänen oikeutensa ovat. Lisäksi työoikeuksista keskusteltaessa haastateltavat painottivat työpaikan pysyvyyden tärkeyttä. Esimerkiksi yksi haastateltava näki, että työnantajat tiedostivat, kuinka olennaista haastateltavalle oli säilyttää työpaikkansa. Näin ollen maahanmuuttajatyöntekijää saatettiin kohdella huonosti, sillä oletettiin ettei tämä pystynyt kuitenkaan vaihtamaan toiseen työpaikkaan. Hyvin suomea puhuvilla ei ollut yhtä suurta riskiä työttömyyden uhatessa kuin työntekijöillä, jotka eivät olleet suomenkielentaitoisia:

(Does their skills in Finnish affect how they are treated) yes, yes, yes, definitely, on changing schedules, on doing this type of things to me, like finnish a person would know very well how to demand, how to exercise their rights, so with them its harder you know, to abuse, but for me and my foreign colleagues it's easier because we have a bigger need to keep our jobs than a finnish person, so they use it for their advantage. (Jaime, SAK, 2018)

muita maahanmuuttajia, jotka osasi huonoa suomenkieltä nii niitä syrjitti tosi paljon ja sit oltii perjaatteessa hengittämässä niiden niskalla, et työntekijät oli just niitä jotka hengitti niskalla, et jouduin puolustaa aika paljon (Fatima, SAK, 2018)

Työntekijöitä, jotka eivät puhuneet suomea sujuvasti saattoivat joutua hyväksikäytön kohteeksi. Kielitaidon puute vaikutti merkittävästi siihen, miten työpaikalla suhtauduttiin maahanmuuttajatyöntekijään. Suurin osa haastateltavista oli itse todistanut toisen maahanmuuttajataustaisen henkilön kiusaamisen ja syrjimisen kielitaidon perusteella. Maahanmuuttajien hyväksikäyttöä Suomen työmarkkinoilla on tutkittu jonkin verran. Tutkimukset ovat osoittaneet, että hyväksikäyttö näyttäytyy esimerkiksi pienempänä palkkana. (Mankki & Sippola 2019, 193-208.)

Joo olen nähnyt (onko kokemuksia siitä, että toista maahanmuuttajataustaista työntekijää on kohdeltu eri tavalla), joo on käytetty sekä hyväksi että, häntä on käytetty hyväksi koska hän ei osaa niin hyvin suomea ja toiset ovat kokeneet sen raskaaksi, kun ne joutuu ohjaamaan häntä oman työnsä ohessa. (Ali, SAK, 2018)

Maahanmuuttajien kohtelu työpaikoilla vaihteli suuresti. Osaa suojasi hyvä suomen kielen taito, joka auttoi heitä integroitumaan työyhteisöön paremmin. Maahanmuuttajat, jotka puhuivat suomea sujuvasti, tunnistivat, että kielitaito on toiminut eräänlaisena suojana huonolle kohtelulle. Lisäksi kaikki tunnistivat puutteellisen kielitaidon johtavan vääjäämättä ongelmiin.

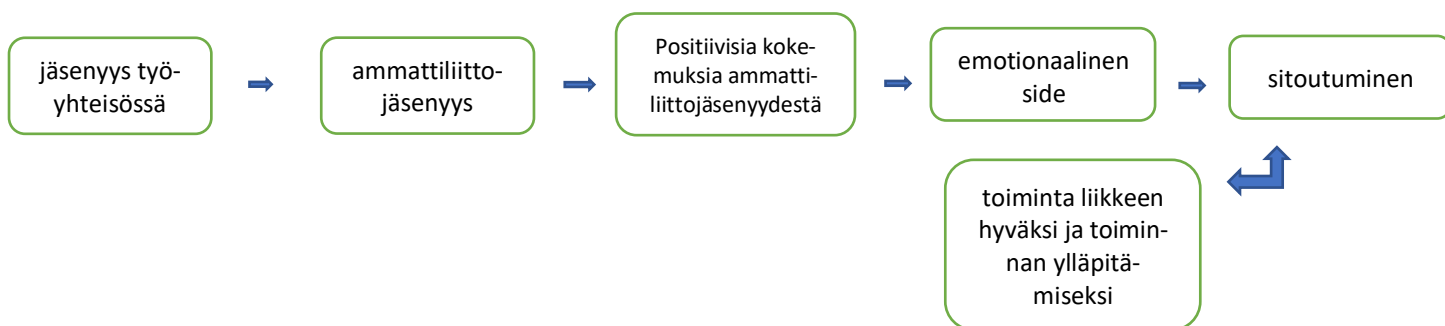
Työyhteisössä suhtauduttiin hyvin eri tavalla maahanmuuttajiin heidän kielitaitonsa perusteella. Maahanmuuttajat kokivat työyhteisöissään syrjintää sekä erilaisia ongelmia, joita aiheuttivat työkaverit sekä esimiehet. Huomioitavaa on, että suurimmalla osalla maahanmuuttajista oli kuitenkin enemmän positiivisia kuin negatiivisia kokemuksia työpaikallaan. Negatiiviset kokemukset yltyivät pahimmillaan kuitenkin jopa fyysiseen väkivaltaan. Kielitaito nähdään yleensä avaimeksi integroitumiselle yhteiskuntaan ja kielitaitoa painotetaan maahanmuuttajia ja työelämää käsittelevässä keskustelussa (ks. esim. Chang & Holm 2017; Riskitkari 2012).

MAAHANMUUTTAJAT AMMATTILIITON JÄSENIINÄ

Tässä luvussa paneudun maahanmuuttajien ja ammattiliiton väliseen suhteeseen. Luvun tarkoituksena on tarkastella minkälaisia seikkoja maahanmuuttajat nostavat jäsenyydessään. Analyysini koskien maahanmuuttajien ja ammattiliittojen välistä suhdetta pohjautui tutkimuksen kannalta päätutkimuskysymykseeni:

Miten maahanmuuttajat sitoutuvat ammattiyhdistysliikkeeseen?

Tämän lisäksi käytin apunani kolmea valittua tukikysymystä, jotka koskivat maahanmuuttajien kokemuksia sekä heidän tietojaan ammattiliitoista ja maahanmuuttajien motiiveja liittoon liittymiselle. Vastauksia analysoidessani käytin apunani sitoutumisen liittyvää teoriaa. Analyysissä olen käyttänyt seuraavaa pelkistettyä sitoutumisen kaavaa, joka perustuu tutkimuksessa esitettyyn teoreettiseen taustaan:



Kaava perustuu etenkin Snape & Chan (2018) tutkimukseen ammattijärjestösitoutumisesta. Painotan, että kaava on pelkistetty. Sitoutumiseen vaikuttavat moni muukin tekijä kuin yllä mainitut. Esimerkiksi sitoutuminen työorganisaatioon ja kokemukset työpaikoilla (ks. esim Snape & Chan 2018). Kaava sisällytetään analyysiin, sillä sitä käytetään tarkasteltaessa maahanmuuttajien sitoutumista ammattijärjestöön. Keskeisenä tekijänä on, minkälaisia kokemuksia maahanmuuttajalla on ammattiliitosta, onko maahanmuuttajalle muodostunut sidettä ammattijärjestöön ja näkykö maahanmuuttajan toiminnassa toimintaa liiton puolesta. Toiminta voi näkyä esimerkiksi kokouksiin osallistumisena tai uusien jäsenien rekrytoimisena.

6.1 Tiedon saannin eri ulottuvuuksien tärkeys maahanmuuttajien osallisuudessa

Aikaisemmissa maahanmuuttajiin ja ammattiliittoihin keskittyvissä tutkimuksissa on todettu, että maahanmuuttajien tiedot ammattiliitoista ovat puutteellisia (ks. esim. Kyntäjä 2011, Ristikari 2012). Tämäkin tutkimuksen tuloksissa painottui etenkin maahanmuuttajien tieto ammattiliitoista. Mielenkiintoista tutkimuksessa kuitenkin oli, että maahanmuuttajat painottivat monta tietoon liittyvää aspektia; kuka tiedon antaa, milloin tiedon antaa ja miten tieto annetaan.

Seuraavaksi tarkastelen haastatteluissa nousseita maahanmuuttajien tietoon liittyviä seikkoja. Keskeisenä kysymyksenä oli; kuinka paljon haastateltavien mukaan maahanmuuttajat tietävät ammattiliitoista. Haastateltavat itse tiesivät jonkin verran, sillä he kaikki olivat jonkin ammattiliiton jäseniä. He tiesivät yleisesti ammattiliittojen keskeisen tehtävän, mutta esimerkiksi ammattiliittojen ja keskusjärjestöjen välinen suhde oli maahanmuuttajille hankala. Maahanmuuttajia pyydettiin peilaamaan esimerkiksi oman lähipiirinsä tietoja ammattiliitoista.

6.1.2 Maahanmuuttajien tieto ammattiliitoista

Yleinen konsensus maahanmuuttajia ja ammattiliittoja tarkastelevissa tutkimuksissa on, että maahanmuuttajien tiedot ammattiliitoista ovat puutteellisia. (ks. Esim. Kyntäjä 2011; Ristikari 2012). Tämäkin tuli haastattelujen edetessä esille monin tavoin. Yleisesti, riippumatta keskusjärjestöstä, haastateltavat olivat keskenään samaa mieltä siitä, että maahanmuuttajat eivät tiedä ammattiliitoista kovinkaan paljon. Haastattelussa kysyttäessä tietävätkö heidän mielestään maahanmuuttajat ammattiliitoista, moni vastasi, että tietämys on heikkoa ja puutteellista.

Ammattiliittoon liittymisen esteenä tuli haastatteluissa esille nimenomaan maahanmuuttajien tietämättömyys liitoista. Mikäli maahanmuuttajat tietäisivät liitoista ja niiden toiminnasta enemmän, uskottiin liittymiselle olevan suuremmat perusteet:

(...) Mut -- -- -- kyl must tuntuu, et – aika heikosti... Mutta -- -- varmaa aika huonosti... Et ei meillä oo mitää semmossii ammattiliittoi tällä tavalla, nii jos

miettii et on somalitaustanen perhe, nii ei se, ei tollaset asiat oo niit joist erityisesti keskustellaan (Sofia, Akava, 2018)

hyvin hyvin vähän, ne ei tiedä(...) Nii osa ei tiedä ollenkaa mikä on liitto (Ali, SAK, 2018)

Mä oon huomannu, että suurin osa mun *asiakkaista ei tiedä mitä tää liitto tarkoittaa (Amir, Akava, 2018)

(...) mutta ei, ei paljon tiedä, ei, moni ei tiedä mitä varten he ovat niinku olemassa (Nasima, STTK, 2018)

Joo ne ei tiedä ammattiliitot tekee, jos ne tietäisi, nii mä oon kyllä varma et moni liittyisi siihen ammattiliittoon (Fatima, SAK, 2018)

Ammattiliittoihin liittyvää tietämystä haastateltavien työpaikoilla maahanmuuttajatyöntekijöiden keskuudessa oli joissain tapauksissa jonkin verran, mutta sekin luultu tietämys saattoi olla virheellistä. Osa maahanmuuttajista oletti ammattiliittojen olevan työnantajan puolella ja aiheuttavan työntekijälle jonkinlaisia ongelmia. Jäsenyyteen nähtiin liittyvän seuraamuksia, jotka vaarantaisivat työntekijän työpaikan tai asettavan työntekijän muuten epäsuosioliseen asemaan työnantajan silmissä. Ammattiliittoja saatettiin työyhteisössä pelätä, sillä ei ymmärretty niiden funktiota. Tässäkään keskusjärjestöllä ei ollut merkitystä, vaan kaikilla haastateltavilla oli ollut samanlaisia kokemuksia:

Nii osa ei tiedä ollenkaa mikä on liitto ja ne jotka tiesivät, luuli et se on joku järjestö, joka on työnantajan puolella. Et jos sä liityt nii, sä saat potkut tai jos et saa potkut nii saat työnantajan vihat niskaan(...) Ja edelleenki maahanmuuttajilla on hämärän peitossa koko liitto ja ne jotka luulee et ne tietää, ni luulee et se on just siihen ei kannata, tulee huonoja seurauksia työnantajan puolelta. Nii, ni se on vielä hämärän peitossa kuin kantasuomalaisilla, maahanmuuttajille, et mikä on liitto ja mitä ne tekee. (Ali, SAK, 2018)

Tietämättömyys ja ymmärryksen puute johtivat pelkoon ammattiliiton toiminnassa mukana olevan työntekijän työpaikan puolesta. Pelättiin, että mikäli maahanmuuttajatyökaveri osallistui ammattiliiton toimintaan hän saattaisi menettää työpaikkansa. Pelko suuntautui nimenomaan työnantajan toimia kohti. Maahanmuuttaja työntekijä joutui selittämään, ettei ammattiliittoon liittymisestä tai toimintaan osallistumisesta tule ongelmia:

Mä voin sanoo, että kun mä oon näin, ni ne kysyy ”mihin sä meet?” ni ”mä oon Tampereelle seminaarissa” et mitä liitto – ”aa mitä sä siellä eksä pelkää?”

”miksi mun pitää pelkää?” ”liitto ei oo hyvä” ”on hyvä”. Nii on töissä tullu, et osa ei ymmärrä mikä on liitto ja osa mitkä tiesi, nii luuli, et ”miten sä uskallat mennä sinne? etkö sä pelkää työnantajaa? (Ali, SAK, 2018)

Lisäksi mielenkiintoista haastatteluissa oli, ettei tietämättömyys liitoista pelkästään ulottunut työntekijöihin. Haastateltava Ali oli ammattiliitossaan aktiivinen toimija, joka kertoi törmänneensä tietämättömyyteen myös työnantajien kohdalla. Työnantajat luulivat työntekijöiden ammattiliittojäsenyyden tekevän työntekijästä hankalan jäsenen työyhteisössä, jonka kanssa yhteistyö ei välttämättä toimi.

Molempien, niin työnantajien kuin työntekijöiden virheellinen tieto nakertaa maahanmuuttajien järjestäytymistä entisestään. Työnantaja on sanonut työntekijöille avoimesti, mikäli työntekijä osallistuu samaan toimintaan, kuin haastateltava, hän saa potkut. Pelko ja väärinymmärrys ei yltänyt pelkästään maahanmuuttajatyöntekijöihin, vaan myös kantasuomalaisiin:

Ku mun työpaikalla on lähes 500 työntekijää ja 4 eri yksikköä eri puolilla **, niin osa minkä minä olen houkutelut, ihan kantasuomalainen kavereita, tai itseasiassa ne on ** (liiton nimi), mitkä mä olen houkutelut syyskokouseen ja hallitukseen, nii heille on suoraan sanottu, että jos sinä menet sinne Alin touhuun, niin sä oot valinnut sun uran, eli potkut. Nii nuori mies oli kyseessä, et ei se näin voi tehdä, sit se sano, et kavერი, minä tiedän, minun tilanne paljon parempi kuin sinä, et toi kavერი pystyy tekemään mitä vaan, että jos minä jätän väliin, nii jatka sinä. Mä tiedän et se on hyvä juttu, nii jatka sinä, että mä en nyt liity sun joukkoon. Kuitenki se ihminen on liitossa ja mä oisin vaa halunnu sen aktiivisesti mukaan (...) se on se just se, että väärin ymmärrettämyys tai et se työnantaja tai esimies ymmärtää liitosta väärin. Et tää henkilö luulee, et jos tää liittyy liittoon, että hänestä tulee hankala ihminen, et sä et voi sanoo hänelle. Vaikka se on päinvastoin, et liittohan on siellä töissä, et luottamusmiehän on siinä keskellä, se vaan valvoo ja vähän niinku jalkapalloo pelataan ja sanoo, et asiat on näin. Nii eihän tuomari voi olla kenenkään puolella, eikä luottamusmiehkään voi olla väärässä olevan työntekijän puolella. Mutta se työnantaja ei vaan ymmärrä mikä se liitto on, koska jos se ymmärtäisi nii se ymmärtäisi et se helpottas hänen työtä, et jos työntekijä itse laiminlyö tai niin, et se johtuu siitä, et sille henkilöllä on väärinymmärrys sitä ammattiliittoa kohtaan. (Ali, SAK, 2018)

Negatiivinen asenne linkittyi siis tietämättömyyteen ja siihen, ettei ymmärretty järjestäytymisen funktiota. Maahanmuuttajien pelko ammattiliitoista liittyi haastateltavien mukaan siihen, ettei ymmärretty mitä ammattiliitot itse asiassa ovat. Heidän pelkoaan lisäsi myös työnantajien kielteinen suhtautuminen ammattiliittoihin. Pelättiin oman työpaikan puolesta ja

sitä, minkälaisia seuraamuksia jäsenyydestä koituisi. Suurin maahanmuuttajien järjestäytymistä estävä seikka oli haastateltavien mukaan maahanmuuttajien tiedon puute.

6.1.3 Maahanmuuttajien tiedon saanti ja sisäistäminen

Haastatteluissa ilmeni myös maahantuloajalla ja opiskelupaikalla olevan merkitystä tiedon saannin ja laadun kanssa. Jos Suomessa oli elänyt suhteellisen pitkään, uskottiin, että maahanmuuttajat tiesivät jo jonkin verran ammattiliitoista. Integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan nähtiin sisältävän myös tieto ja ymmärrys suomalaisista ammattiliitoista ja niiden toiminnasta. Jos maahanmuuttaja oli asunut Suomessa lyhyemmän ajan, jolloin integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan ei myöskään ollut pitkällä, tiedon oletettiin olevan puutteellista. Toisaalta mitä pidempää maahanmuuttaja on asunut Suomessa, sitä todennäköisempää hän on myös työyhteisön jäsen, jolloin tieto ammattiliitoista on voinut tulla työyhteisön jäsenyyden kautta:

(...) et nää tietysti, jotka on opiskellu Suomessa kyl sit tietää, et kyl ne varmaa tietää mikä on ammattiliitto et kyl mä voin selittää sen sulle...(Sofia, Akava, 2018)

Ku mä peilaan omia kokemuksia niin, mä sanoisin, et se riippuu kuinka kauan on ollu maahanmuuttaja ja kuinka hyvin on päässy mukaan yhteiskuntaan ja millä lailla se tieto tulee niinku ammattiliitoista, tosi vaikeeta sanoo juuta tai jaata, jos ei tiedä niinku ammattiliitoista mitään(...) parikymmentä vuotta Suomessa asuneet tietää tosi paljon, uudet tulokkaat, ni -- en osaa sano riippuu missä vaiheessa, et kuinka kauan on asunu Suomessa ja minkä ikäsenä on tullu. Kaikki, kaikki mun omat kokemukset perustuu siihen, et mä oon ollu osa tätä yhteiskuntaa jo ku mä oon käyny koulut, yläasteen, lukion, yliopiston. Tavaltaan mä tiedän miten yhteiskunta toimii. Jos mä haluan tietää jotain tietoo, ni mä osaan etsiä sitä tietoo googlesta, netistä. Jos mä meen työpaikalle työtutkimukset ja esitteet, ja kaikki on vaa okei, se informaatio tulee tavalla tai toisella, vaikka ei etsis, mut jos ajattelee maahanmuuttajaa, joka on aikuisiässä tullut, jolle on, jolle tulee paljon informaatiota miten yhteiskunta toimii, et verot on tätä ja jos sä meet töihin, sul pitää olla työsopimus, ja sit on liitot ja näin, nii voi olla et tää henkilö hukkuu tietoon. (Ahmed, STTK, 2018)

Tieto ammattiliitoista linkittyi myös koulutukseen, sillä moni oli suomalaisen peruskoulun aikana saanut esimerkiksi yhteiskuntaopin tunnilla tiedon siitä, mitä ammattiliitot ovat ja mitä he ovat historiansa aikana tehneet. Lisäksi korkeakouluopintojen aikana liitot ovat käyneet aktiivisesti esittäytymässä opiskelupaikoilla. Erityisesti haastateltavat, jotka olivat suorittaneet korkeakouluopintonsa Suomessa, olivat saaneet yliopistokoulutuksensa aikana

tiedon ammattiliitoista. Aktiivinen rooli ammattiliitoilta oli johtanut myös siihen, että esimerkiksi Sofia oli liittynyt ammattiliittoon jo opiskeluaikana:

Opiskelun aikana, et ** (haastateltavan liitto) on ollut tosi aktiivinen meidän niinku jutuissa ja näin, järjestäny kaiken maailman tilaisuuksia, mis ne on ker-tonu niitten toiminnasta ja jäsenyydestä – opiskelijoina me ollaan niinku jäse-niä ** (liiton nimi)... Et kyl mä ite tiään jonkin verran ammattiliitoista ja tiesin siis ihan vaan koulun ja yhteiskuntaopin – et mä olin aika nörtti. Nii kyl mä siis tiesin, et ei se ollut mulle mikää uus juttu... Lähinnä silloin peruskoulutuk-sen ja lukion aikana on ollut sellasta et kaikki on vaa tullu, emmä muista ketä siel on ollut, mut et on ollut sellasta et ollaa puhuttu ammattiliitoista ja niiden merkityksestä historiassa ja jotain tämmöstä. Mutta umm – *liittonsa nimi* nii on käyny nyt opintojen aikana aika aktiivisesti promoomassa, niinku palvelui-taan ja niinku, mitä ne tekee opiskelijoiden hyväks ja ylipäättään yhteiskunnan hyväksi ja niinku osallistuu siihen yhteiskunnalliseen terveysvalistukseen ja moneen juttuun ja mihin niil on kytköksiä ja sit se et ne on niinku ammattiliitto, missä ne on jollain tavalla niinku sen työntekijän puolella tietys tilanteis. (So-fia, Akava, 2018)

(...) koulusta, koulussa on vähäsen kuulunu liitoista ja varsinki yliopistossa pu-hutaa vähäsen et kannattaa liittyä liittoon (Ahmed, STTK, 2018)

mm -- siinä ** koulussa, he tulivat kouluun, et he kertoivat et he on sairaan-hoitajaliitto, terveydenhoitajaliitto, kätilöliitot plaplaplaa et eri liitot ja et sitte opiskelijat saivat niinku liittyä niihin ja oli niinku ilmaista opiskelijalle opis-kelun aikana (Nasima, STTK, 2018)

Haastatteluissa ilmeni, että koulutustaustalla oli myös vaikutusta tietoon ammattiliitoista. Mikäli maahanmuuttajat ovat vasta tulleet Suomeen eivätkä he ole saaneet koulutusta Suo-messa, oletettiin että tieto ammattiliitoista on puutteellista. Etenkin asiakaspalvelutehtävissä toimivat haastateltavat huomasivat, etteivät heidän maahanmuuttaja-asiakkaansa tiedä am-mattiliitoista. Tiedon laajuus ammattiliitoista linkittyi siis pitkälti siihen, kuinka kauan oli asunut Suomessa ja kuinka paljon henkilö oli Suomessa kouluttautunut. Tieto ammattilii-tosta voidaan linkittää siis työelämään liittyviin ydinasioihin:

Suurin osa -- minä en -- koska se on eri asia, koska meillä on kaksi eri tausta maahanmuuttajille. Minä ja mun ystävät suurin osa ovat henkilöitä, jotka tule-vat tänne opiskelemaan korkeakoulu, yliopistoon maisteritutkinto. Joten heille tämä asia on tuttuja, helppo että ymmärtää siitä. Mutta sitten meillä on työttö-miä maahanmuuttaja tai vastatulleita maahanmuuttajia, joilla ei ole niin paljon koulutus kotimaassa. Ja mä oon huomannu, että suurin osa mun asiakkaista ei tiedä mitä tää liitto tarkoittaa. (Amir, Akava, 2018)

Tiedolla ja sen saannilla oli kuitenkin monia eri aspekteja, joihin tulisi kiinnittää huomiota. Yksin näistä aspekteista oli, milloin tiedon ammattiliitoista saa. Mikäli haastateltava oli saanut tiedon ammattiliitoista Suomessa saadun koulutuksensa aikana, tiedon sisäistäminen oli jäänyt vähäiseksi. Haastateltavat eivät omaksuneet tai nähneet tietoa ajankohtaiseksi silloin, kun he ovat saaneet sen ensimmäistä kertaa opiskelujen ohella. Osa haastateltavista myönsi, että ammattiliitot olivat varmasti hyödyllisiä, mutta eivät kuitenkaan heille ajankohtaisia. Näin ollen tiedosta ei nähty olevan tuolloin hyötyä. Haastateltavat näkivät ammattiliittojen hyödyt vasta työskenneltyään. Työelämässä haastateltavat olivat ymmärtäneet ammattiliittojen ja jäsenyyden hyödyn. Tutkimuksessa nähtiin, että tiedon korrektiudella ja saannilla on merkittävä osa, mutta myös sillä, milloin tiedon ammattiliitoista ja niiden toiminnasta saa:

Mä olin opiskelija ja opiskelijana nii miks mä maksan liitosta? Emmä ymmärtänyt sitä koko konseptia. Ja sit jos mä jään työttömäks ja liitto maksaa jotain, ni vau, emmä loppuelämäni ajatellukkaa olevani tässä työpaikassa ja sen takia mä en liittyny liittoon(...) mut jossain on tullu vastaan se tieto, et kannattaa liittyä liittoon, varmaan itekin on tietoisesti kiinnittänyt huomiota vasta työelämään tullessa, sit sitä informaatiota löytyy hyvin suomenkielellä... Mullaki vaikka mä puhun suomee ja ammattiliitot on okei, nii ei mua kiinnosta ammattiliitot, mä oon opiskelija, emmä halua maksaa mun palkasta tietyn osuuden. Mun pitäs säästää opintoja varten, nii sit vaikka se tieto tuli nii, emmä ollu valmis sille tiedolle, mä olin ”et okei kiinnostava, mut ei koske minua”. Mut sitte jossai vaiheessa sama tieto, jossain vaiheessa elämää kumminki, nii samalle tiedolle oli erilainen merkitys ja vaikutus -- Ja mä olin, et ammattiliitot on hyvä asia, et se, se muuttuu. (Ahmed, STTK, 2018)

Omalla kokemuksella ja sillä, mitä oli työyhteisön sisällä kuullut ammattiliitoista ja niiden hyödyistä auttoivat navigoimaan kannattaako henkilön mahdollisesti liittyä liittoon. Varsinkin haastateltavien kesken, jotka tekivät jonkinlaista potilastyötä, havaitsivat, että heidän oikeusturvansa kannalta oli hyödyllistä olla liiton jäsen. Tähän johtopäätökseen he tulivat vasta omien työkokemustensa jälkeen. Tiedon laadulla oli haastateltavien mukaan merkitystä, mutta myös sillä, milloin tiedon ammattiliitoista saa:

Ja en mäkkää ennen (miettinyt ammattiliittoon liittymistä), mut se on konkreetisoitunu tän työn ohella, ja kun on kuullu asioita ja sit on niinku opiskelujen ohella nää asiat, et minkä takia. Nii sit alkaa mietityttää, tai se on vaaa tullu sen kokemuksen ja tiedon kertymisen kautta, et hei, niinku, et kylhän tästä on nyt jotain hyötyä mulle... (Sofia, Akava, 2018)

(...) nii se ensimmäinen työpaikka, että (työpaikalla sanottiin) mene tänne ja liity tänne ja mä tein käskystä. Emmä tienny mikä se oli, se oli se ensimmäinen kerta (kun liittyi ammattiliittoon ja kuuli ammattiliitoista). (Ali, SAK, 2018)

Toisaalta myönnettiin, ettei koulussa keskustelu ammattiliitoista jaksanut kiinnostaa:

(...) koulussa oli (puhetta ammattiliitoista) mutta mä en kyllä jaksanut kuunnella. (Fatima, SAK, 2018)

Edellä mainitun lisäksi on tärkeää ottaa huomioon se, millä tavalla tiedon maahanmuuttajalle antaa. Esimerkiksi Rakennusliitto on pyrkinyt entistä enemmän panostamaan tiedon levittämiseen monella eri kielellä. Heidän kotisivunsa on käännetty muun muassa puolaksi ja venäjäksi sekä viroksi. Tiedon annossa tulee ottaa kuitenkin huomioon myös maahanmuuttajan maahantuloaika – kuinka yksinkertaisesti asia tulisi maahanmuuttajalle ja potentiaaliselle jäsenelle kertoa. Moni haastatteluun osallistunut tiedosti, että ammattiliittojen tapa kertoa toiminnastaan on monimutkainen ja useasti vaikeasti ymmärrettävä:

Pitäisi selittää tosi kunnolla ja sit olla sellasii oikeesti -- et ne ei ymmärrä näitä kirjoituspuhetta, mitä ammattiliitossa kirjoitetaan, ja sitte sanotaan, et niiku selittää rauhallisemmin ja ytimekkäästi, niinku lyhyesti, mitä pitempi sitä enemmän ihminen väsy, mut mitä lyheympi, mitä ytimekkäämmin ihminen saa siitä niiku tärkeimmät osiot ja tietää mitä hyötyy siinä on ammattiliitossa (Fatima, SAK, 2018)

Etenkin selkokieliisyyttä painotettiin haastatteluissa. Tiedostettiin, että edunvalvontaan liittyvät asiat ovat hyvin monimutkaisia, mikäli ne kerrotaan liian asiantuntevasti. Painotus tulisi olla selkokieliisyydessä ja asian ymmärrettävyydessä. Haastatteluissa ilmeni, että edunvalvontaan ja ammattiliittoihin liittyvät seikat ovat jopa kauan Suomessa asuneille monimutkaisia. Maahanmuuttajat painottivat haastattelussaan nimenomaan selkeyttä ja ytimekkyyttä. Asia tulisi ilmaista mahdollisimman yksinkertaisesti, jotta sanoma tulee ymmärretyksi:

Selkokieliisyys on sellanen, että mihin kannattaa panostaa, et jos on suomenkielinen -- mullakin on, vaikka asuu suomessa pitkää, mut jos se kieli on sellasta kirjakieltä, ja akateemista, kyllä se välillä on -- et ei jaksu lukea sellasta, varsinki jos oletetaan et hei me kerrotaan meidän vastuusta ja se on sellasta virastokieltä, ni se on sellanen mikä vähäsen saattaa heikentää sitä niinku viestiä, koska asioita ei oo sanottu selkeämmin (Ahmed, STTK, 2018)

Tiedon sisäistämisen kannalta olisi myös tärkeää, että maahanmuuttajat saisivat tiedon ammattiliitoista ja heidän toiminnastaan omalla kielellään. Oman äidinkielen merkitys korostui

vastauksissa suuresti selkokielisyyden lisäksi, sillä se helpotti ymmärtämään ammattiliittojen viestin. Uudet asiat, kuten edunvalvonta ja työehtosopimukset nähtiin liian monimutkaisina, jotta henkilö pystyisi uuden vastaopitun kielen avulla ne ymmärtämään. Tämän vuoksi nähtiin olevan tärkeää, että maahanmuuttajille olisi mahdollisuus saada olennainen tieto myös omalla kielellään. Ammattiliittojen tarkoituksena on ollut lisätä tiedon jakoa eri kielillä (ks esim. Alho 2012,).

(...) sit sitä informaatiota löytyy hyvin suomenkielellä -- ei oo riittävä suomenkielellä -- just nää et tieto on -- se tieto pitää -- et jos se tieto käännetään jollekin toiselle kielelle, nii se on aina plussaa, koska ihminen arvostaa sitä, että saa lukea omalla äidinkielellään, sitä ymmärtää paremmin. Pelkästään tiedon kääntäminen on myös hyvä. (Ahmed, STTK, 2018)

Mun mielestä joo, se vastatulleita varten eli varsinkin heille se on tosi tärkeätä (saada tieto omalla kielellä). Koska jos he saa tämän tiedon omalla kielellä, joltain joku joka on esimerkiksi liiton jäsen, se vaikuttaa enemmän, kuin -- se on mun oma mielipide. (Amir, Akava, 2018)

Haastatteluissa yksi maahanmuuttaja oli kuitenkin osittain eri mieltä maahanmuuttajien tiedon antamisesta maahanmuuttajien omalla kielellä. Haastateltavan mukaan, mikäli maahanmuuttaja työskenteli Suomessa hänen tulisi myös osata suomea. Toisaalta asian pohdinnan jälkeen myös hieman puolustuskannalla ollut haastateltava sanoi, että maahanmuuttajan kotiin voisi mennä tieto ammattiliitoista henkilön omalla kielellä. Olennaisinta kuitenkin olisi tiedon antaminen:

(...) mut just et informaatiota suoraan heti ja sitte kyl sit jos on Suomessa töissä nii sit suomenkielel puhuu, et ei sen tarvii olla sillee et omalla kielellä. Mut sit jos on englannin kielisellä työpaikalla nii sit englannin kielellä. Ihan niiku mite vaa, mut kyl mä uskon et jos sä oot Suomessa töissä niin kyl sun pitää, niinku -- Suomes on vaikeet saada töitä paikast, jos sä et sit osaa suomee tai englantii. Mut et miks ei sit voishan sitä informaatiota mennä somalitaustaselle henkilölle somaliksi kotii, mut se että sais sen informaation ja mitä ne hyödyt on. (Sofia, Akava, 2018)

Ammattiliittojen tiedon antaminen nähtiin puutteelliseksi ja liian vaikeaksi. Haastateltavat painottivat joko tiedon antamista maahanmuuttajien omalla kielellä tai selkosuomeksi. Tämä auttaisi maahanmuuttajia, jopa vasta maahan tulleita ymmärtämään ammattiliittojen funktion ja jäsenyyden tuomat hyödyt.

6.1.4 Tiedon puutteen vaikutus ammattiliittojäsenyyteen

Haastatteluissa kysyttiin maahanmuuttajilta, mitkä olivat keskeisiä tekijöitä sille, etteivät maahanmuuttajat olleet yleensä järjestäytyneet. Yleisin syy tälle oli haastateltavien mukaan maahanmuuttajatyöntekijöiden tietämättömyys ammattiliitoista. Jokainen haastateltava oli yhtä mieltä siitä, että tiedon puute on edelleen yleisin syy sille, etteivät maahanmuuttajat liity liittoon. Ammattiliittojen olemassaolosta ei tiedetä tai niiden tuottamat palvelut ja hyödyt ovat henkilön tavoittamattomissa. Maahanmuuttajien järjestäytyminen saattaisi kasvaa, mikäli he ymmärtäisivät miten he hyötyvät jäsenyydestä.

Maahanmuuttajien ja ammattiliittojen suhdetta käsittelevissä tutkimuksissa yleensä painottuu maahanmuuttajien puutteellinen tieto (ks. esim. Kyntäjä 2011). Ammattiliitot ovat olleet jo pitkään tietoisia siitä, ettei tieto ammattiliitoista ulotu maahanmuuttajille asti. Tiedon lisäämiseen on käytetty resursseja (esim. SAK:n työelämän pelisäännöt, Mahdollisuuksien aika -hanke 2019), tästä huolimatta maahanmuuttajien tiedon määrässä ei ole haastattelujen perusteella havaittavissa suurta muutosta:

No varmaan se tiedon puute ja se et se ihminen ei ymmärrä miten se hyötyy siitä. Et varmaan se, et jos etsä ymmärrä miten se voi auttaa sua. Et mitä sä saat siitä, et jos ei se millään tavalla paranna sun työoloja -- Jotenki, et ehkä se on se tietämättömyys et miksi ei tässä vaiheessa, et ne ei ees harkitse. Koska ei oo mitään harkittavaa. Mut sitte, nii varmaan se et mitä sä hyödyt -- Varsinki older generation nii niille tärkeätä on saada se ymmärrys, et mitä on ammattiliitto, mitä ammattiliitto tekee, millä tavalla ammattiliitto niinku liittyy tähän kokonaisuuteen. Et miten se niinku liittyy valtioon, miten se liittyy siihen työhön. Just se, et ymmärretään mitä ne on, mikä se -- mitä ne ajaa, miksi ne on tärkeitä, ni varmaa -- ja jotkut varmaan tunnistaa, et jotain saman tyyppistä, ei varmaa ihan samaa oo ollu ki jossain, mut ehkä ne tunnistaaki et, aa aijaa tää on tämmönen, mut siis niinku -- ehkä se et pitäis saada ihmiset ymmärtämään mitä ne niinku hyötyy siitä. (Sofia, Akava, 2018)

Nähtiin, että maahanmuuttajat tarvitsevat lisää tietoa siitä, mitä ammattiliitot itseasiassa tekevät. Lisäksi ammattiliittoihin kuulumisen nähdään edelleen osittain pelottavan asiana, joka nostaa yhä enemmän kynnystä ammattiliittoon kuulumiseen. Tähän ongelmaan vastaukseksi maahanmuuttajat antoivat nimenomaan tiedon lisääminen. Haastateltavien mukaan työntekijöiden ja työnantajien välille saattaa tulla intressiristiriitoja, jolloin ammattiliittojäsenyydestä olisi maahanmuuttajille hyötyä. Tämän kaltaisen tiedon lisääminen saattaisi lisätä maahanmuuttajien järjestäytymistä:

(vastaus kysymykseen mikä saa maahanmuuttajat liittymään liittoon) mun mielestä se tarviivat vähän enemmän tieto liiton asiasta, miksi se on tärkeätä, koska se on tosi tavallinen, että tulee työntajan ja työntekijän intressit vastapäin, sitten jos tulee vastapäin mitä pitäisi tehdä? (Amir, Akava, 2018)

(Miksi maahanmuuttajat eivät liity ammattiliittoon) tietämättömyys, pelko, niisitte väärä info. (Ali, SAK, 2018)

Tieto ja sen saaminen sisälsi monta tärkeää seikkaa, jotka tulisi haastateltavien mukaan ottaa huomioon maahanmuuttajien järjestäytymisessä. Ensinnäkin edelleen on tärkeää tiedostaa, että maahanmuuttajat ja varsinkin vasta tulleiden maahanmuuttajien ammattiliittotietoisuus on hyvin vähäistä. Maahanmuuttajat pelkäävät ammattiliittoja ja saattavat kuvitella liittojen olevan kytköksissä työnantajiin. He pelkäävät oman työpaikkansa puolesta. Tiedon saaminen omalla äidinkielellä auttaisi tiedon sisäistämistä. Jos tietoa ei ole mahdollista kääntää tai sitä ei ole saatavilla henkilön omalla äidinkielellä, tieto tulisi toimittaa vähintään selkokielellä.

Ammattiliittoihin liittyvät seikat ovat moniulotteisia ja vaikeita ymmärtää, joskus jopa henkilölle, jonka äidinkieli on suomi. Tässä tilanteessa tiedon monimutkaisuuden ja henkilön puutteellisen kielitaidon huomioon ottaminen on tärkeää. Myöhemmin analyysissä keskityn myös tiedon välittäjän tärkeään asemaan. Tiivistetysti tietoon liittyvissä asioissa on tärkeää huomioida, kenelle tieto suunnataan, millä tavalla se suunnataan sekä milloin ja kenen apua käyttäen.

6.2 Ammattiliittoon liittymisen motiiveja

Haastatteluissa maahanmuuttajilta kysyttiin, miksi he olivat itse alun perin liittyneet ammattiliittoon. Tämän lisäksi haastateltavilta tiedusteltiin, miksi maahanmuuttajat liittyvät ylipääntään heidän mielestään ammattiliittoihin. Haastatteluissa ilmeni maahanmuuttajilla olevan moninaisia syitä jäsenyydelle. Syyt olivat niin sosiaalisia kuin pragmaattisia. Seuraavissa alaluvuissa esittelen maahanmuuttajien motiiveja ammattiliittoon liittymiselle.

6.2.1 Sosiaalisen ulottuvuuden tärkeys jäsenyydessä

Haastateltavat painottivat erilaisia syitä ammattiliittoon liittymiselle. Ammattiliittoon liityttiin haastattelujen mukaan jäsenyyden tuoman koulutusmahdollisuuksien ja kontaktien vuoksi. Tämä oli etenkin nähtävissä haastateltavien kesken, jotka kuuluivat Akavan ja STTK:n alaisiin liittoihin. Liittojen nähtiin tarjoavan mahdollisuuksia kouluttautua ja luoda laajempia sosiaalisia verkostoja. Ammattiliittojäsenyydestä nähtiin olevan hyötyä siis myös itsensä kehittämisen ja kouluttautumisen vuoksi:

Tää varmaa eroo, itse mä olen liitossa vain palveluiden kautta, että saa erilaisia palveluita ja koulutuksia ilmaiseksi, ja hyötyä. Ja sit mulla on ystäviä, jotka on lääkäreitä ja he on liitossa just sen takia, että just näiden palveluiden kautta ja verkostojen laajeneminen. Et lääkäreillekin liitot järjestää jatkuvasti koulutuksia ja verkostoja ja työmahdollisuuksia, nii meille on tullu just, et me liitytään liittoon just hyödyn näkökulmasta -- ilmaset koulutukset, ku mä oon ** (liiton nimi), nii ne tarjoo, ni mä huomasin, et ne tarjoo ilmaisia koulutuksia, ja mä oon osallistunut moneen et mä katon aina tarkkaa, et mitä koulutuksia on missäki meneillää, mä haluan kehittää jatkuvasti itseäni asiantuntijana ja toivottavasti tulevaisuudessa esimiehinä. Ja just se verkostoituminen, et pelkästään se et mä meen sinne ja tutustun johonki henkilöön, joka saattaa edistää mun uraa. (Ahmed, STTK, 2018)

Haastatteluissa nousi myös ammattiliiton yhteisöllisyys ja sen tärkeys jäsenyhteisössä. Ammattiliitto loi ikään kuin yhteisöllisyyden tunteen työpaikalla; henkilö ei ollut yksin, vaan oli osa yhteisöä. Vaikka henkilö olikin työyhteisön jäsen, se ei yksinään riittänyt. Ammattiliittoon ja siihen yhteisöön kuulumisen loi henkilölle turvallisen tunteen, sillä hän tiesi, ettei hän ollut yksin. Vaikka ammattiliittojäsenyys muodostuu yhä suuremmassa määrin individualististen syiden vuoksi, haastatteluissa oli mielenkiintoista huomata yhteisöllisyyden painottuminen:

(miksi liittyi liittoon) koska aloitin uusi työ ja sitten ja organisaatio oli tosi iso ja pelkäsin, että olen ainoa täällä. Halusin, että jos liityn niin on muita ihmisiä siellä. (Amir, Akava, 2018)

Ammattiliittojen tuoma sosiaalinen puoli oli merkittävin syy, millä esimerkiksi haastateltuun osallistunut ammattiliittoaktiivi houkutteli muita maahanmuuttajia jäseniksi. Ansiosidonnainen työttömyysturva nähtiin olevan liian kauaskantoinen ja negatiivinen asia, jotta sillä pelkästään saataisiin jäseniä hankituksi. Kuten edellä on monesti mainittu, ansiosidonnainen on koettu olevan tärkeä osatekijä liittoon liittymiselle, mutta sen painottaminen jäsenhankinnassa nähtiin tarpeettomaksi, lähes negatiiviseksi asiaksi. Hyöty jäsenyydestä piti olla selkeästi nähtävissä; mitä henkilö saa heti liittymisen jälkeen:

Nii se sosiaalinen puoli (on isompi syy liittymiselle kuin työttömyysturva), koska mä en ollenkaa puhu sitä työttömyyskorvauksesta, koska se yleensä ketä minä houkuttelen, se on työssäkäyvä. Sitte tietysti myöhemmin annetaan hänelle se liiton hyöty, että sä saat parikymmentä senttiä bensaan ja saat tämmöistä juttuja, ja sitte jos sinä joskus jäät työttömäksi, koska ihminen ei halua ees kuulla, että hän jää työttömäksi, nii et joskus jos jäät työttömäksi, nii tottakai liitto maksaa parempaa korvausta kuin kela, nii mut se on yleensä viimeisenä - et ensimmäinen tulee nämä hyödyt, et joskus mennää retki tai tommosta, ja sitte sinä saat työongelmiin ratkaisuja, et kerrot vaan niin me vaikka ilman sun nimeäkin asia ratkaista tarvittaessa, nii ni että se hyöty, näytetään mitä hän saa. Mutta yleensä minä en puhu työttömyysrahast -- koska ihminen sanoo heti, että mulla on vakituinen työ, miksi minä jää työttömäksi? Hän ei nää, koska hänellä on positiivinen näkemä, että hän ei ajattele sillon, että hän tarvitsee sitä työttömyyspäivärahaa. Ja sitte hän kysyy, että millon? No joskus kun jäät työttömäksi. Ja joka kuukausi multa peritään jäsenmaksu? Enkö mä saa siitä välistä mitään? Nii sitte se välistä on mun mielestä se tärkeä, et mitä hän saa se hyötyä (Ali, SAK, 2018)

Aktiivisesti liitossaan toimineen haastateltavan mukaan maahanmuuttajien mukaan saaminen toimintaan tulisi tapahtua sosiaalisten aspektien kautta. Esimerkiksi haastateltavan omassa liitossa on maahanmuuttajille suunnattua toimintaa. Hän kutsuu maahanmuuttajat tutustumaan toimintaan käymällä erilaisilla retkillä tai viettämällä yhdessä kulttuuri-iltaa. Yhdessäolon kautta mahdolliselle jäsenelle pyritään hiljalleen kertomaan ammattiliiton keskeisistä toimista, kuten edunvalvonnasta. Toisaalta edellisissä tutkimuksissa osa maahanmuuttajista ei kaivannut maahanmuuttajille suunnattuja palveluita, vaan toivoisivat ”hyysäämisen” lopettamista (ks. esim. Kyntäjä 2011).

(...) minä sanon tule, joka on joka kuun ensimmäinen torstaina mennään toimistoon, juodaan kahvia, kuunnellaan, sinä saat vertaistukea, toisia, se on pelkkä maahanmuuttaja. Sitte missä sä oot? Lähihoitaja, laitoshoitaja, huoltomies nii siellä on toisia maahanmuuttajia, niin sä kuuntelet, välillä tehdään reikiä, välillä mennään ruotsiin tutustumaan LO paikallinen SAK ja niitä minä mainostan, sitten ku se ihminen tulee **toimintaan nii alkaa oikeasti kiinnostamaan, koska se on koko vuoden kalenteri. Tavataan ja tehdään erilaisia-- ja ku ne tulee nii aina, joka vuos kult(tuuri-ilta) – nii joka vuos houkuttelee lisää, et joka vuos tulee uusia jäseniä, nii et ne houkuttelee, et tää on hyvä. Et se ei oo pelkästää jäsenmaksu, palkanviejä vaa siit saa oikeasti hyötyä. (Ali, SAK, 2018)

Haastatteluissa yksi mielenkiintoisin seikka oli sosiaalisen ulottuvuuden tärkeys maahanmuuttajille. Vaikka instrumentaalisten hyötyjen asemaa painotettiin jäsenyydessä, maahanmuuttajille oli myös tärkeää yhteisöllisyys ja yhteen kuuluminen. Etenkin ammattiliitoissa

aktiivisesti toimivat henkilöt olivat ensiksi kokeneet yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuutta. Tätä seikkaa he painottivat myös jäsenhankinnassa.

6.2.2 Instrumentaalinen hyöty

Ammattiliittoihin liityttiin myös mahdollisen työttömyyskassan jäsenyyden vuoksi, vaikka kassajäsenyys ei edellytä ammattiliittojäsenyyttä. Haastatteluissa ilmeni, että suurin osa näki ammattiliittoon liittymisen olevan edelleen hyödyllistä, vaikka ammattiliittojen toimintaan ei välttämättä olla oltu tyytyväisiä. Esimerkiksi yksi haastateltava pohti jäsenyyden tuomaa taloudellista haittaa samalla kuitenkin punniten jäsenyyden tuomia hyötyjä. Suurimmaksi osaksi nähtiin, että jäsenyyden tuoma haitta, joka yleensä liittyi taloudellisiin asioihin, oli pienempi kuin jäsenyydestä saatu hyöty. Merkille pantavaa on, että ammattiliitoista nähtiin olevan moniulotteista hyötyä henkilön ammatillisesta kehityksestä aina toimeentulon turvaamiseen:

Mut nyt ku mä valmistun nii se on joku 500 euroo vuodessa. Mutta ja, joka kuulostaa kauhee ööh. -- Mut jos mieltii että ne etuudet et jos jäis vaikka työttömäks, tai jotain tapahtuis. Nii sitte niillä on kans hyvii, tai mä oon kuullu... nii just se et jos tarvii ikinä johonki työsuhteseen liittyvissä asioissa lakimies-tukee ... Et jos jotain tapahtuis nii ja sitku potilastyössä voi tapahtuu ihan mitä vaa... **liiton jäsenenä saa sit jotain – on jotain koulutuksii, mihin sit pääsee ja on niinku muita etuuksia. Ja sit on kans et pääsee, niil on jotain tietokantoja mihin sit pääsee sitä kautta. Joka on sit hyvä, et pääsee kotonaki käymää läpi asioita. Kuitenki semmonen ammatti, mist ei ikin valmistu, et kyl se nii tota – kylhän siin on muitaki asioita, mitkä mä koen et on ihan hyvii... et jos mä tarttisin apuu johonki tai jos mä joskus koen, et joku työsuhde tai työsopimus on jollain tavalla niinku, ei oo niinku työehtosopimusten mukanen tai jotain täl-lastä, nii sit ois joku taho, johon vois olla yhteydessä ja käydä läpi asioita ja näin. Et kyl se sitte - et kyl mä koen et mä hyötyisin siit. (Sofia, Akava, 2018)

Osa haastateltavista ei ollut käyttänyt ammattiliittonsa palveluita. Tästä riippumatta tunnustettiin se, että ammattiliittojen tuomat palvelut ovat helpommin saatavilla jäsenenä, kuin ei-jäsenenä muualta. Tämän lisäksi tunnustettiin se, että ammattiliittojäsenyydessä on jotain positiivista. Jäsenyyteen latautui positiivisia merkityksiä. Ammattiliittojen tarjoamat palvelut, vaikka niitä ei itse ollut erityisemmin käyttänyt, tunnustettiin hyviksi. Niistä uskottiin olevan hyötyä tilanteessa, jossa haastateltava oli jonkinlaisessa pinteessä:

Mä tiedän, että se on hyvä (ammattiliiton jäsenyys), mutta mä en ole käyttänyt mitään erikoista palvelua. joten vaikea sanoa miten se on hyödyllinen mulle,

mutta mä tiedän sen, jos katsoo, siellä on paljon hyviä asioita. Jos olet jäsen voit kuulu sulle, jos et ole, niin sitte on vähän hankalampi saada niitä palveluita. (Amir, Akava, 2018)

6.2.3 Jäsenyyden tuoma suoja ja oikeusavun merkitys

Haastatteluista ilmeni muutama merkittävä syy, miksi ammattiliittoihin päätettiin loppujen lopuksi liittyä. Ensimmäinen tärkeä syy ammattiliittoon liittymiselle annettiin ammattiliiton tuoma suoja. Suojaa haastatellut työntekijät tarvitsivat esimerkiksi työnantajan toimilta tai työyhteisössä tapahtuvilta väärinkäytöksiltä. Lisäksi nähtiin, että ammattiliittoihin oli hyvä liittyä, mikäli tulevaisuudessa tapahtuisi jotain, joka vaarantaisi henkilön toimeentulon tai työpaikan. Ammattiliittojäsenyyttä pidettiin siis ikään kuin vakuutuksena tulevaisuutta varten. Kuten teoriaosuudessa on mainittu, jäsenyys on muuttunut kollektiivisesta individualisempaan suuntaan. Painopiste jäsenyydessä oli siis vakuutuksenomainen turva (ks. esim. Kevätsalo 1988; Julkunen 2008). Mikäli henkilölle tapahtui jotain, hänellä oli jäsenyytensä ammattiliitossa pitämässä hänen puoltaan.

Lisäksi osa maahanmuuttajista tunnusti kokeneensa työpaikallaan rasismia. Analyysin ensimmäisessä luvussa esitin maahanmuuttajien kohtaama epäasiallinen kohtelu. Muutama haastateltava uskoi ammattiliittojen pystyvän puolustamaan heitä, mikäli samoja asioita tapahtuisi uudelleen. Oletettiin, että ammattiliittojäsenyys toi turvaa myös näiltä tapahtumilta:

(miksi liittynyt liittoon) (...) et tota mä oon joutunut välillä – tota rasismi kohtaa, että ne tulee puolustamaan ja kaikkee, et siinä on tosi paljon hyötyä. (Fatima, SAK, 2018)

I thought about joining the union to, there were some perks you know, maybe there was a possibility for members to study Finnish language or to get a better protection just in case something happens to me in this company so I have my back covered. (Jaime, SAK, 2018)

Ammattiliittojen uskottiin pystyvän vaikuttamaan myös työnantajien harjoittamaan epäoikeudenmukaiseen kohteluun tilanteissa, joissa työntekijät käyttävät hyväksi halvempaa työvoimaa. Ammattiliittojen uskottiin auttavan työsopimusten ja työehtojen valvonnassa niin, ettei maahanmuuttaja vahingossa tekisi työsopimusta huonoilla ehdoilla. Pelkästään yksinkertaisten asioiden auttamisessa, kuten mitä työsopimuksessa tulisi olla, nähtiin ammattiliitoilla olevan merkittävä asema:

Meillä on paljon maahanmuuttajia, jotka työskentelevät siivousfirmoja. Joskus tulee, että mulla on keikkatyö ja nyt mun työnantaja antaa mun vuorot, jotka mun pitäisi tehdä niin muille. Esimerkiksi mulle tullu paljon semmonen valituksia, että työnantaja antanut vuorot toiselle työntekijälle, jolla ei ole vielä oleskelulupaa ja hän tekee tämä työ halvempi ja antanut mun vuoronki, osan mun vuorosta. Mun mielestä semmosen, tuki ja minkälainen työsopimus voi tehdä, minkälainen eri työsopimus, esimerkiksi keikkatyö, jos sulla sellanen ongelma voisiko liitto auttaa sua. (Ahmed, Akava, 2018)

Ammattiliittojen tuoma suoja sai henkilön tuntemaan, että mitä tahansa työpaikalla sattuiakin niin työntekijä ei jäänyt yksin. Ammattiliiton nähtiin tuovan suojaa tulevaisuutta varten ja pitävän huolta jäsentensä oikeuksista työntekijöinä. Osa haastateltavista puhui edunvalvonnasta ja uskovansa siihen, että ammattiliitot pystyvät parhaiten pitämään tästä osasta huolta. Toisaalta hyöty painottui siihen, mitä henkilö saattaa saada tulevaisuudessa, eikä siihen mitä henkilö saavuttaa jäsenyydellä tällä hetkellä:

Et jos vaikka menettäis jostain syystä ammattiharjoituskykyn et enhä mä tiää, toivottavasti ei tapahdu mitää onnettomuusi tai mitää, mut tuntuu et sitte – pitää vähä miettii kauaskantosemmin. Ja kyl varmaa just se, että sit vois olla just tollanen järjestö, mikä vois olla tukena jos jotain tapahtuis. Ihan vaa vaikka ammatillisesmerkityksessä, et jos mä tarttis apuu johonki tai jos mä joskus koen, et joku työsuhde tai työsopimus on jollain tavalla niinku, ei oo niinku työehtosopimusten mukanen tai jotain tällasta, nii sit ois joku taho johon vois olla yhteydessä ja käydä läpi asioita ja näin. Et kyl se sitte, et kyl mä koen et mä hyötyisin siit varmaa sit sillon. (Sofia, Akava, 2018)

Ammattiliittoon liityttiin myös mahdollisen työttömyyskassajäsenyyden vuoksi, vaikka nämä kaksi jäsenyyttä voivat olla kokonaan erillään. Kaikki eivät ansiosidonnaista työttömyysturvaa maininneet tärkeimmäksi syyksi liittoon liittymiselle, oli se silti yksi olennaisimmista syistä jäsenyydelle. Liittoon kuuluminen loi turvallisen tunteen niin sosiaalisesti kuin taloudellisestikin. Taloudellinen turva miellettiin haastatteluissa merkittävänä. Ansiosidonnaista työttömyysturvaa pidettiin myös SAK:n ja Akavan jäsentutkimuksissa yleisesti tärkeimpänä jäsenyyden syyllä (ks. esim. SAK jäsentutkimus 2019). Maahanmuuttajien vastaukset seurasivat tätä samaa linjaa:

Mut mä liityin siihen, niinku siltä varalta, et jos mulla ei oliskaan töitä, nii sillä aikaa ku mä etsisin töitä, nii mulla olis jotain tuloja. (Nasima, STTK, 2018)
Yksi tärkeä asia oli työttömyysturva, koska sä olet kassanjäsen ja sitten ansiosidonnainen, voit saada sitä. Se on enemmän kuin kelan peruspäiväraha tai työmarkkinatuki. (Amir, Akava, 2018)

Haastatteluun osallistuneilta maahanmuuttajilta tiedusteltiin, mitkä tällä hetkellä ammattiliittojen toimesta tarjottavat palvelut houkuttelevat muita maahanmuuttajia liittymään. Lähes jokainen haastateltava mainitsi mahdollisen työttömyysturvan saannin yhdeksi liittymisen syyksi. Jäsenyys nähtiin vakuudeksi tulevaisuutta varten, ja tunnustettiin, että muutkin työntekijät todennäköisesti näkevät asian samalla tavalla:

Some just keep the membership of union as a protection just in case they lose their job and get that insurance. (Jaime, SAK, 2018)

Haastatteluissa kuitenkin ilmeni, ettei mahdollisuus saada ansiosidonnaista työttömyysturvaa riitä, jotta maahanmuuttajat liittyisivät liittoon. Osa maahanmuuttajista ei ymmärrä, miten ansiosidonnainen työttömyysturva toimii, jolloin sen tuomaa kokonaisyhdyä ei voida nähdä. Lisäksi haastatteluissa tuotiin esille, että mahdollisuus saada työttömyysturva ei ole se suurin syy, miksi maahanmuuttajat haluaisivat liittyä liittoon, sillä se on liian kauaskantoisen hyöty. Maahanmuuttaja ei siis hyödy siitä saman tien. Toisaalta osa haastateltavista itse oli liittynyt nimenomaan taloudellisten hyötyjen vuoksi:

Ei se työttömyyskorvaus oo se suurin houkutin, et se on vaa se stereotypia, et on maahanmuuttajia, et ne on jotenki rahan perässä. Ei se oo niinku -- emmä usko et ihminen haluis maksaa rahaa siitä, että se saa rahaa myöhemmi. Et sit se vois mielummi vaik pitää ne rahat itellää, tai sillee. Mm, mutta joo voishan se olla jolleki tärke juttu, mut emmä halua usko, et se ois se täysin. Koska sekin et sä saat jonku työttömyystuen liitolta nii sun tarvii olla tietyn pitunen työsuhde, et se ei niinku tapahdu vaan noin. Et sä et voi vaa jättää töitä pois, et siin on tietyt kriteerit et mitkä sitte mahdollistaa sen. (Sofia, Akava, 2018)

Ammattiliittojen tarjoamat oikeudelliset avut, kuten lakimiespalvelu olivat toinen merkittävä syy sille, miksi ammattiliittoon lopulta liityttiin. Tämä oli vahvasti nähtävissä niiden muutaman haastatteluun osallistuneen henkilön vastauksissa, jotka työskentelivät potilastyössä, mutta oli myös havaittavissa muiden henkilöiden haastatteluissa. Pelko siitä, että työpaikassa saattaisi tapahtua virhe, jonka seurauksena haastateltava joutuisi oikeuteen, oli riittävä motivaatio liittymään ammattiliittoon. Maahanmuuttajat liittyvät ammattiliittoon siis siinä toivossa, että heillä on joku, joka on heidän puolellaan:

Et jos jotain tapahtuis nii ja sitku potilastyössä voi tapahtuu ihan mitä vaa, joka on suhun – vaikka ois kuinka huolellinen sä et tiää. Ja nyt on ollu tosi paljon mediassa näitä niinku et lääkäri on ollu jossain oikeudessa

kuolemantuottamuksesta, missä on sit ollu monta eri tekijää ja se ei välttämättä oo sen henkilön syy suoraa – tai sillee et tosi monta juttuu, nii sit mietityttää vähän et joo kyl mä niinku -- et oman turvan takia. (Sofia, Akava, 2018)

The main reason is to get protection because us foreigners know that a lot of things can happen to us and we join the union in the hopes that we have someone who is on our side, to help with translation, to hope with laws, and to show how to do things, and the things that obviously makes us smile, the perks that we get, like summer cottages or a gym membership discount but the main reason is legal protection. (Jaime, SAK, 2018)

6.2.4 Jäsentytyväisyys

Suurin osa haastateltavista oli ollut jollain tasolla tyytyväinen jäsenyyteensä. Hyviä kokemuksia oli karttunut esimerkiksi opistoista sekä erilaisista retkistä ja matkoista sekä kouluksista, mitä jäsenet olivat liiton kanssa tehneet. Hyviä kokemuksia haastateltavat olivat siis saaneet kerroista, jolloin he olivat konkreettisesti päässeet toimintaan mukaan. Haastateltavat, jotka olivat olleet erittäin tyytyväisiä jäsenyyteensä, olivat myös niitä, jotka olivat kaikista aktiivisimpia ammattiliitossaan. Esimerkiksi Fatima ja Ali osallistuivat säännöllisesti yhdistyksensä kokouksiin ja pyrkivät olemaan tietoisia kokouksissa keskustelluista aiheista, vaikka eivät itse päässeet paikalle:

Olen kyllä (ollut tyytyväinen ammattiliittonsa jäsenyyteen)(...) mä oon koko ajan kaikkeen osallistunu, et kaikkiin reissuihin ja teattereihin ja -- kokoukset on kyllä jääny vähän – et välillä olen osallistunut ja välillä en, ku mä nään et se venyy pitkään ja lapset odottaa kotona, nii en jääny odottelee, mut jälkeensä mulle kyllä kerrottiin et mitä siellä puhuttii – et mä otin aina selvää työpaikassa, et mitä siellä on puhuttu, vaikka on tullut pöytäkirja sähköpostilla aina, mitä on puhuttu ja mitä on hoidettu, yleensä mä kysyn vaa suullisesti ihmisiltä, et hei miten on menny ja mitä puhuttii ja onks mitä tärkeitä ollut ja muutoksia ja – et sillee, on ollut kyllä mukana (Fatima, SAK, 2018)

Kyllä (jäsenyydestä on ollut hyötyä) ja mä oon huomannu, et pelkästään koulutuksiin osallistuminen, jotka ois muuten maksullisia nii rahallisesti saan paljon, et rahallinen arvo on siinä kans. (Ahmed, STTK, 2018)

Hyvin, hyvin tyytyväinen (ammattiliittojäsenyydestä). nyt kun mä katon mitä olen lyhyessä ajassa saavuttanut, olen hyvin, hyvin tyytyväinen, enkä koennut -- mä oon kokenu vaa positiiviseksi. Täällä ei sytjitä sen takia, että on maahanmuuttaja. Mä oon tavallaa joskus ymmärtäny, et mua on kohdeltu ehkä liianki hyvin -- niin, saatu liian eteen, että lyhyessä ajassa miten on menny edustajiston varajäseneksi ja näin ja näin ja pyydetii Brysselin matkaan. Mä oon tosi tosi tyytyväinen. (Ali, SAK, 2018)

Haastatteluissa kävi myös ilmi, että ammattiliittoihin suhtauduttiin pessimistisesti. Mukana oli myös henkilö, joka oli erittäin tyytymätön oman ammattiliittonsa toimintaan ja harkitsi eroamista ammattiliitostaan. Ammattiliittoihin oltiin vaikeissa tapauksissa yhteydessä, mutta mitään ei tehty työntekijöiden olojen parantamiseen. Lisäksi ongelmaksi ilmeni myös kielimuuri, sillä luottamusmies ei puhunut englantia eikä työntekijä suomea. Huonot kokemukset ammattiliitoista saivat henkilön miettimään jäsenyytensä perumista. Hyvät kokemukset ammattiliitoista saivat maahanmuuttajat yhä aktiivisimmiksi jäseniksi. Huonot kokemukset lisäsivät epäluottamusta ja kyseenalaisen tunteen ammattiliittojen olemassaolon tarkoituksesta:

(I've been) totally unsatisfied... what happened is, once I called Helsinki and um Helsinki ** doesn't want to do anything. They just said call Rovaniemi, and then I called the offices in Rovaniemi and then the offices there said you have to speak with your luottamusmies, union representative, so they kind of avoid. Yeah, disappointing. (Jaime, SAK, 2018)

Yksi haastateltava oli liittynyt liittoon nimenomaan oikeusavun vuoksi eikä ollut niitä vielä tarvinnut. Hän kuitenkin uskoi ammattiliittojen tehtävänä olevan puolustaa työntekijöiden oikeutta ja turvata työntekijöiden hyvinvointi, mikäli työnantaja vaatii liikaa. Hän ei kuitenkaan uskonut, että ammattiliitot kykenevät täyttämään tällaiset lupaukset. Haastattelussa nousi esiin, että ammattiliitot uhkaavat työtaistelutoimilla ja toteuttaessaan ne eivät kuitenkaan saavuta niillä mitään. Haastateltava ei uskonut ammattiliitoista olevan hyötyä työntekijöiden työolojen parantamisessa. Toisaalta hän ei ollut pettynyt jäsenyyteensä, sillä ei liittynyt ammattiliittoon työntekijän hyvinvoinnin vuoksi, vaan työttömyysturvan ja lakimiespalveluiden:

No se on just, että kaks ainoa syy (työttömyysturva ja lakimiespalvelut) miks mä hain oli ne kaks, ja kumpaakaan ei oo vielä tullu ja toivottavasti ei tuu, mutta muuten mä ajattelin, et ammattiliitto ymmärtäis, et se on sitä varten, että puolustaa meidän oikeuksia, ja olisi niinkun -- kun työnantaja vaatii liikaa, niin olisi se niinkun liitto joka sanoo, että ei, työntekijöiden hyvinvointi on se mikä pitää myös muistaa. Mut musta tuntuu et ** (haastateltavan liitto) niinku liitot, ovat ihan niinku surkeat. Et puhutaan paljon isoja asioita, mut loppujen lopuksi ei tehdä mitään. Et kaikki työnvuorovaihtokiellot ja ylityökielto ja plaplaplaa kiellot, ja sit yht äkkii loppuu et joo, purettu. No sä alotit tämän niinku taistelun, ooksä saanu mitä sä halusit, en saanut, miks sä lopetat? Mä en ymmärrä mikä niiden idea on. Onkse niinku näyttää, että me ollaan tukemassa jotain, vaikka tietää, et sil ei oikeesti oo mitää merkitystä. Et se on vaa niinku, et se on vähä ehkä eettinen kysymys, et jos sä et pysty tekemään mitä sä niinku lupaudut tekemään, nii sitte et sä sais olla. Et sä sais olla... Että, sitte kans

** (haastateltavan liitto) on otettu monta kertaa yhteyttä, ja plaplaplaa ja ** (haastateltavan liitto) puhuu he sanoo, mut loppujen lopuksi ei sit tapahdu mitään. En ole kovin tyytyväinen heihin. Toisaalta mä en oo pettynytkään, kun mun alussa käytiin, et ei mul ollu ku ne kaks syytä, et mä oon pessimistinen. (Nasima, STTK, 2018)

Haastateltavat itse myönsivät, että eri työaloilla on erilaisia syitä liittyä ammattiliittoon. Akavan ja STTK:N alaisiin liittoihin kuuluneet haastateltavat painottivat jonkin verran ammattiliittojen luomaa sosiaalista verkostoa ja yhteisöä sekä koulutuksia, kun taas SAK:n alaisiin liittoihin kuuluvat painottivat ammattiliittojen tuomaa suojaa. Akavan alaisissa liitoissa kollektiivisen aspektin painottaminen on aikaisemmissa tutkimuksissa ollut vähäisempää kuin SAK:n alaisissa liitoissa (esim. Jokivuori et al. 1996). Molemmat, niin Akavan kuin SAK:n alaisten liittojen haastateltavat olivat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että ammattiliittojen luoma turva ja suoja, olivat tärkeimmät syyt liittymiselle.

Haastatteluissa ilmeni myös hyvien ja huonojen kokemusten merkitys maahanmuuttajan jäsenyydessä. Jos jäsen oli aikaisemmin saanut jäsenyydestä hyviä kokemuksia ja jossain vaiheessa eri syistä, joutunut eroamaan, hyvien kokemusten siivittämänä he liittyivät uuden työpaikan yhteydessä uudestaan. Hyvät kokemukset loivat näin jatkuvuutta jäsenyydelle:

Ensimmäinen kerta liityin (ammattiliittoon) 2002, sitten työt loppui vuoden päästä ja olin edelleen. Sitten menin ** (työpaikan nimi) töihin sitten, piti vaihtaa se liitto, mutta en vaihtanu vaan mulle tuli oma yritys tai tavallaan oli edelleen ** (ammattinimike) mutta toiminimellä, sitten mut potkittiin pois (ammattiliitosta). Kun saa olla kaksi vuotta, jos on oma toiminimi liitossa, niin sitten, no sitten asianmukaisesti. Sitten 2010, kun mä aloitin tämä missä nyt minä olin, nii liityin uudestaan niin sitten just tykkäsin. (Ali, SAK, 2018)

Toisaalta hyvät ja positiiviset kokemukset ammattiliitoista saattoivat johtaa myös ponnisteluihin liiton puolesta (ks. esim. Snape & Chan 2018). Ponnistelut näkyivät aktiivisena toimintana uusien jäsenten rekrytoinnissa. Näitä positiivisia kokemuksia saaneita ja liiton puolesta ponnistelleita henkilöitä oli kaksi. He olivat molemmat SAK:n alaisen liiton jäseniä. Positiivisia kokemuksia saaneet haastateltavat linkittyivät emotionaalisesti ammattiliittoonsa. Esimerkiksi yksi haastateltava nostettiin yhdistyksessään korkeaan asemaan. Häntä äänestettiin ja hänestä tuntui, että muut luottivat häneen. Noustessaan yhdistyksessään korkeaan asemaan, haastateltava kuvaili oloaan tärkeäksi. Muut olivat uskoneet häneen, että hänestä voisi tulla jotakin ja hänen itseluottamuksensa kasvoi. Haastateltava kuvaili kokemuksiaan ammattiliitossa erittäin positiivisiksi. Toinen haastateltava kuvaili samankaltaisia

yhteisöllisiä tunteita. Hän mielsi ammattiliiton toiminnan perhemäisenä, jossa kaikki otetaan mukaan:

-- -- yks kokemus? lukemattomia määriä -- -- -- se mahdollisuus minkä minä sain opistossa, mä opiskelin aika paljon, lähes ilmainen, sain melkeen ammatin opistosta, nii se oli hyviä kokemuksia. Sit on hyviä kokemuksia, et ihmiset uskalsi äänestää minua, vaikka ne ei tuntenu minua, nii ***(oma liittonsa) ylin elin edustajistoon ja ne kasvatti mun luottamusta, ja minä ymmärsin, tai minä tunsin, että olen tärkeä, että joku uskoo, että mustakin voi tulla jotakin, nii se oli positiivinen. Tosi hyvä kokemus. (...) minä sain lisää arvostusta (työpai-kalla), että se oli tosi hyvä ja positiivinen ja todella todella paljon positiivista olen saanut. Itseluottamus on ainakin kasvanu. (Ali, SAK, 2018)

(vastaus kysymykseen mikä on saanut haastateltavan käymään aktiivisesti ta-pahtumissa) no ne ihmiset ammattiliitoissa on sellasii ihmisii et ne just ottaa sellasii riskei et ne ei kato onks kukaa tulossa et se ei oo sitä valikoiva, ne ei valikoi sitä ryhmää, et se ei oo niiku ystävyysryhmä mitä ihmiset valikoi ja sanoo et ei mä en lähde tän kanssa, tai en haluu mennä ton kanssa ollenkaa, et ne ottaa sen riskin ja sitte pidetään hauskaa ja olla yhdessä, et ollaan niinku samassa veneessä. Et se sai mut oikeestaa innostumaan entistä enemmän. Ja sit et miten avoimesti – et ne sanoo et mä oon tää henkilö ja tervetuloa uudestaan, et kiva kun sä tulit tänne (...) et se on niiku sellanen, perhemäistä. (Fatima, SAK, 2018)

Haastateltavat listasivat ammattiliittojen tärkeimmiksi palveluiksi ammattiliittojen tarjoa-man oikeudellisen suojan ja sosiaaliset verkostot. Lisäksi ammattiliiton tärkeiksi palveluksi miellettiin ansiosidonnainen työttömyysturva, vaikka se kuuluu työttömyyskassan piiriin. Tärkeiksi mielletyt palvelut ovat linjassa SAK:n ja Akavan jäsentutkimusten kanssa (ks. esim. SAK jäsentutkimus 2019). Molemmissa jäsentutkimuksissa painotettiin etenkin ansio-sidonnaisen työttömyysturvan tärkeyttä. Vaikka yksinomaan se ei jäsenyyden ylläpitämiseksi riitä, miellettiin se tästä huolimatta olennaiseksi palveluksi. Lisäksi etenkin maahanmuutta-jat, jotka työskentelivät jonkinlaisessa potilastyössä, mielsivät oikeusavun tärkeäksi palve-luksi.

Hyödyksi nähdyt palvelut voidaan kuvata nykyhetkeen ja tulevaisuuteen painuttuvilla pal-veluilla. Haastattelujen perusteella voidaan päätellä, että tulevaisuuteen keskittyvien palve-luiden sijaan tulisi yhä enenevässä määrin keskittyä nykyhetkeen tähtääviin palveluihin. Nämä olisivat esimerkiksi erilaiset koulutukset, kuten kielikoulutus, tapahtumat, retket sekä matkat tai työnhankintapalvelut. Jotta jäsenyyden tuoma hyöty näyttäytyisi potentiaaliselle jäsenelle, kannattaisi jäsenhankinnassa painottaa nimenomaan niitä aspekteja, joista henkilö

hyötyy heti. Haastatteluista ilmeni, että vaikka haastateltavat olivat yhtä mieltä, ettei työttömyysturva yksinomaan riitä, se oli yksi suurimmista syistä, miksi suurin osa haastateltavista oli itse liittynyt ammattiliittoon.

6.3 Samaistumisen avaimena toiset maahanmuuttajat

Yksi merkittävä ilmiö, joka haastatteluissa nousi esiin, oli haastateltavien vaikeus samaistua ammattiliittoonsa. Samaistuminen siis sisältää tunteenomaista yhteenkuuluvuutta. Henkilö on emotionaalisesti linkittynyt johonkin. Ammattijärjestösitoutumista käsittelevässä kirjallisuudessa samaistumista on historiallisesti pidetty yhtenä sitoutumisen ilmenemismuotona (esim. Gordon et al. 1980).

Tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajista lähes kukaan ei tuntenut samaistuvansa ammattiliittoonsa. Ammattiliiton ei myöskään nähty konkreettisesti edistävän maahanmuuttajien oikeuksia. Ammattiliitot miellettiin organisaatioiksi, jotka puolustavat tietynlaisen suomalaisen työntekijän oikeuksia. Samaistumista koskevassa teoriaosuudessa esitin, että samaistumista organisaatioon voi tapahtua, mikäli henkilö on tietoinen organisaation arvoista ja päämääristä. Lisäksi organisaatioon sitoutumisessa yksilö määrittelee itsensä ryhmäjäsenyytensä kautta.

6.3.1 Yhteisen taustan merkitys luottamussuhteessa

Haastatteluissa kävi ilmi, että haastatellut maahanmuuttajat yleensä viettivät taukonsa työpaikalla muiden maahanmuuttajien kanssa. Haastateltavat olivat omissa työyhteisöissään huomanneet, että helpommin liittyttiin henkilöiden seuraan, jotka olivat ulkomaalaistaustaisia, vaikka suomalaistaustaisia henkilöitä ei vältelty. Toisten ulkomaalaistaustaisten kanssa keskustelu ja työyhteisössä toimiminen tuntui luontevalta. Haastateltavista tuntui, että he olivat hyväksytyimpiä seurassa, jossa oli muita ulkomaalaistaustaisia henkilöitä. He ymmärsivät toisiaan ja olivat muutenkin työyhteisössä ystäviä. Muiden ulkomaalaistaustaisten henkilöiden kanssa aikaa viettäminen työpaikalla tuntui haastateltavista luontevalta:

(...) Mut kyl sen huomais, et jos me oltais kaikki tauolla samaa aikaa, missä ollaa kaikki me ulkomaalaistaustaset, nii kyllä me hakeuduttais varmaa samaa pöytää helpommi, varsinki, jos ois paljon **-taustasia ihmisiä, nii me varmaa isuttas yhdessä ja sitte – no ei välttämättä niinkää, et kyl mä huomaan et kyl me helpommi sillee – tai niis paikois mis mä oon ollu – nii jos on ollu, jotai

ulkomaalasi ketkä on ollu samas työpistees, et oot tuntenu ne ni sitte. mut emmä sitte, jos mul on työkaveri mun omast pisteestä, et kaikki ois suomalaisia – tai kaikki me ollaa sinäänsä suomalaisia – mut siis sillee kantasuomalaisia, ni emmä hakeutuis heidän seurastaan pois ja hakeutus, jonku tuntemattoman ulkomaalasen luo, tiiäksä. Et ei se oo niinku niinkää. Mut kyl mä huomaan et mielummi ihmiset hakeutuu – et siin on se et jollain tavalla on – tuntuu siltä, et on jotenki hyväksytympi siin seuras, et ne on yhteisii asioi mist keskustella. Et aina – jossain se menee se raja. (Sofia, Akava, 2018)

Joo kyllä siinä hakeutu helposti (muiden maahanmuuttajien seuraan), et meitä oli kaks tai kolme, kaks somalialaista, nii hakeutu helposti toisen kans keskustelemaan, ku ymmärsi toista ja oli muutenki ystäviä. (Ahmed, STTK, 2018)

Merkille pantavaa on, että jokainen haastatteluun osallistunut maahanmuuttaja tiedosti toisten maahanmuuttajien luoman sosiaalisen verkoston tärkeyden ammattiliittoihin liittyvissä kysymyksissä. Lähes poikkeuksetta jokainen haastateltava oli yhtä mieltä siitä, että tiedon ammattiliitoista maahanmuuttajat saavat yleensä ystäviltään ja läheisiltään, jotka suurimaksi osaksi ovat haastateltavien mukaan ulkomaalaistaustaisia. Haastateltavien vastaukset olivat linjassa muiden maahanmuuttajia ja ammattiliittojäsenyyttä koskevien tutkimuksien kanssa. Esimerkiksi Eve Kyntäjän (2011) tutkimuksen mukaan, maahanmuuttajat saavat ammattiliitoista tiedon usein toiselta maahanmuuttajalta.

Tuttuja ja ystäviä, se kysy kaikki asiat tuttuja ja lähipiiriä. Se on, kaveri tai naapuri tai mikä se on. (Amir, Akava, 2018)

Toisen maahanmuuttajaan kautta (saa tiedon ammattiliitoista). (Ali, SAK, 2018)

(vastaus kysymykseen mitä kautta maahanmuuttajat yleensä saavat tiedon ammattiliitoista) he kertovat aika paljon toisilleen. (Nasima, STTK, 2018)

Ystävien ja läheisten huonot kokemukset saivat maahanmuuttajat karttamaan ammattiliittoja ja jäsenyyttä. He usein varmistivat toisiltaan mitä mieltä he olivat ammattiliitoista ja jäsenyydestä, vaikka heille olisikin ammattiliiton työntekijä kertonut liiton palveluista. Vaikka saman asian olisi kertonut liiton edustaja, tiedusteltiin silti toiselta maahanmuuttajataustaiselta ystävältä tai perheen jäseneltä. Uskottiin, että toiselta maahanmuuttajalta tieto saataisiin todenmukaisena. Luotettiin muiden kokemuksiin. Maahanmuuttajat saattavat soitella toisilleen ja tiedustella, minkälainen organisaatio ammattiliitto oikeastaan on ja onko jäsenyydestä ollut muille hyötyä:

He kertovat toisilleen, tai joku kuulee töissä. Esimerkiksi, sit se saattaa kysellä joku somalialainen joka on liitossa ja kysellä, et miten tää menee, mikä sun mielestä, miten he auttaa, niiku, vaikka hänelle olisi selitetty töissä kaikki nii hän kysyy toiset, mitä mieltä sä oot jos mä liityn. Et sillä tavalla, et soittais vaikka minulle, et ooksä koskaan ollu? Ooksä tehny, tiedätkö, tunnetko? Ooksä liittyny? Miksi? Onkse auttanu? (Nasima STTK, 2018)

Haastatteluissa ilmeni, että maahanmuuttajien kesken tieto huonosta kohtelusta ammattiliittoissa kulkee hyvin nopeasti. Tieto epäasiallisesta tai välinpitämättömästä kohtelusta heijastuu suoraan maahanmuuttajien jäsenyyteen. Vaikka maahanmuuttaja ei itse olisi huonoa kohtelua kohdannut, vaan toinen esimerkiksi samassa työorganisaatiossa työskentelevä maahanmuuttaja. Toisaalta mikäli luottamusmies on hyvä ja ottaa asian vakavasti, autettava maahanmuuttaja vie tapahtuneesta muille ei-järjestäytyneille työkavereille tiedon:

Niin, että siellä esimerkiksi, sanotaan virolainen tai somalialainen jäsen, joka on liitossa, hänelle sanotaan, joka kuukaudessa maksaa jäsenmaksu, ja kerran kun hänelle tulee ongelma, hän menee luottamusmiehelle ja luottamusmies sanoo, ei sä et ole tärkeä, niin hän tuntee et hän ei oo tärkeä, hän on maahanmuuttaja. Niin kaikki hänen työyhteisössään hän vie sitä viestiä, niin seuraavana päivänä eroaa noin paljon maahanmuuttajia liitosta, tai ei puhuta maahanmuuttajista vaan jäsenistä. Jäsen määrästä alas. Niin että se on suurin osa ongelmaa, et jos väärä ihminen väärällä pallilla, ni tulee ongelmia. Ja päinvastoin, jos olisi luottamusmies, joka, jolla tuli tämä ongelma, ottaisi syyliin maahanmuuttajan, ja menisi työnantajalle mitä sinä teet näin ja sitten tämä maahanmuuttajan asiat menisi paremmin, niin sitten hän menee takaisin nauramaan niille maahanmuuttajille, jotka ei oo jäseniä liitossa, kattokaa, jos teilläkin on samanlainen tilanne kuin minä, te saatte potkut, koska te ette oo liitossa. (Ali, SAK, 2018)

Samaistuminen ja luottamus oli paljon suurempaa maahanmuuttajien välillä, koska oletettiin, että vastapuoli oli kokenut samoja asioita kuin itse. Työpaikalla muut ulkomaalaistaustaiset henkilöt loivat ikään kuin turvaverkon, sillä oli ihmisiä keiden kanssa keskustella työpaikalla sattuneista asioista. Esimerkiksi syrjinnästä tai muusta henkilön taustaan liittyvistä tapahtumista oli helpompaa keskustella toisen saman taustan omaavan henkilön kanssa, sillä oletettiin henkilön ymmärtävän tilanne paremmin:

Et tuntuu, et tiettyi asioita ei voi selittää. Varsinki ku on – ää – vaikka mejän tummaihosten keske, mis on taas tietynlainen samaistuminen kans, koska on joitai asioit mitä sä et pysyt niinku – --tuntea ellet sä oo ollu siinä samas tilanteessa. Et kylhän sen huomaa, et onhan siin eri juttuja. Ja jonkin verran sellast outoi juttui kuulee töissä, et on sillee, et onks toi henkilö tosissaa ja sit siit on hyvä keskustella muiden kans ja mieltii et kannattaaks sille asialle tehdä jotain vai – vai miten kannattas lähestyä tilannetta. Et kyl siin tulee se vertaistuki eri

tavalla. (...) ja sit on vähä niinku samoja juttuja, joita joutuu miettii työympäristössä ja muutenki (Sofia, Akava, 2018)

Maahanmuuttajien järjestäytymistä ajatellen on keskeistä tarkastella maahanmuuttajien keskinäistä suhdetta, sillä maahanmuuttajien luottamus on yleensä suurempaa toista maahanmuuttajaa kohtaan, kuin kantasuomalaista henkilö. Maahanmuuttajat eivät ole yksi heterogeeninen ryhmä, uskotaan kuitenkin, että toinen maahanmuuttaja on todennäköisesti kokenut samankaltaisia asioita työyhteisössä.

6.3.2. Representaation merkitys jäsenyydelle

Vuonna 2007 tehty EU:n rahoittama tutkimushanke, jonka tarkoituksena oli tarkastella ay-järjestöjen toimintaa syrjinnän ehkäisemiseksi, osoitti, että Suomen ay-järjestöt tunnistavat hyvin sukupuoleen liittyvän syrjinnän. Tutkimushankkeen mukaan Suomessa sukupuoleen liittyvä syrjintä tunnetaan ay-järjestöissä parhaiten. Sukupuoleen liittyvän syrjinnän lisäksi ay-järjestöt kiinnittivät myös hyvin huomiota etniseen alkuperään liittyvässä syrjinnässä. (Svanström 2011, 96 - 97.) Jo vuonna 2007 tehty tutkimushanke siis osoitti, että ay-järjestöt ovat olleet jo pitkään tietoisia kansalliseen ja etniseen alkuperään liittyvästä syrjinnästä. Tästä huolimatta tässä tutkimuksessa edelleen painotettiin sitä, ettei konkreettisia toimia maahanmuuttajien oikeuksien edistämiseksi ole tehty.

Tutkimuksessa ammattiliittojen ei nähty selkeästi ajavan maahanmuuttajien työolojen parantamista. Konkreettisten esimerkkien ja kokemusten puute aiheuttivat sen, etteivät maahanmuuttajat välttämättä nähneet ammattiliitoista tai niiden jäsenyydestä olevan heille hyötyä maahanmuuttajien asioiden edistämisessä. Merkille pantavaa on, että ammattiliitot kuitenkin nähtiin yleisesti hyödyllisinä järjestöinä, mutta eivät kuitenkaan maahanmuuttajien asioiden edistäjinä:

Mä en koe, et niist (ammattiliitoista) ois mitenkää hyötyä (maahanmuuttajille). Mut se johtuu siitä, et mä en tiedä mitä ammattiliitot tekee... Mut se, että tällä hetkellä mä en koe, koska mä en oo nähny sitä. Se ei näy missään, se ei tuu mulle mistää mediasta tai mistää, mulla ei oo sellasii henkilöitä, jotka ois ker-tonu et ne ois hyötyny jostain, et ne on ollu tällases toiminnas mukana... Et ehkä mä en sanois, et emmä koe ammattiliitot mitenkää edistäis mun tai kenenkää muun ulkomaalasan oloja Suomessa, mutta toisaalta mä en voi sanoo et ne ei edistäis. (Sofia, Akava, 2018)

Moni haastateltava oli yhtä mieltä, ettei ammattiliitot systemaattisesti edistä maahanmuuttajien oikeuksia. Konkreettisia toimia maahanmuuttajien mukaanottoon toimintaan ei ole nähty, jolloin haastateltavien mukaan on hankalaa uskoa ammattiliittojen edistävän maahanmuuttajien etuja. Toisaalta huomioidaan myös se, että edistystä on tapahtunut siitä, mitä se on ennen ollut. Ammattiliitot puhuvat yhden haastateltavan mukaan hyvin kauniisti ja yhteisöllisesti, mutta konkreettiset teot vievät pohjan asetetuilta tavoitteilta ja lupauksilta:

Varmasti heille on, varmasti ammattiliitoista on hyötyä maahanmuuttajille, mutta toi toinen kysymys on vaikeeta vastata, et edistääkö ammattiliitot maahanmuuttajien niinkun asioita, koska mä uskoisin että edistää, mutta mun pitää myös olla realistinen ja ottaa -- -- ja ottaa -- -- nostaa kissan pöydälle, et suomessa ei kuitenkaa oo nähty tai ajateltu, et maahanmuuttajat vois olla mukana rakentamassa tätä yhteiskuntaa, et me ollaan niinku tosi pitkää ollu tollanen asenne, et miks te tuutte tänne, asenne on muuttu nyt ollaa solidaarisia... pitää sanoa suoraan ja nostaa kissan pöydälle, et ammattiliitotkaan nii niissäkin saattaa rakenteissa olla sellasii asioita, jolloin ollaan menty ehkä askeleen eteenpäin siitä 1990-luvusta, etmiks te tuutte tänne. Et ollaa solidaarisempia, ollaa avoimempia, otetaan ihmisiä vastaan, mut me ei edelleenkää olla siinä vaiheessa, et me nähdään maahanmuuttajat niinku voimavarana, että pelkästään, että he voivat olla mukana rakentamassa yhteiskuntaa, he ei ole avautunu monelle. (Ahmed, STTK, 2018)

Maahanmuuttajien mukaan saaminen toimintaan vaatii siis konkreettisia toimia. Moni mieltää, että ammattiliitot puhuvat paljon, mutta tekevät varsin vähän. Konkreettisten kokemusten puute rapauttaa henkilöiden luottamusta. Ammattiliittojen tulisi osoittaa, mitä ne ovat tehneet maahanmuuttajien etujen ajamiseksi:

(mikä saisi maahanmuuttajat liittymään) Lisätä niiden luottamusta, tehdä jotain, jotta ihmiset voivat luottaa heihin enemmän. Että, tekisivät jotain hyödyllistä, jotain mitä näkee. Ei mitään tämmösiä abstrakti juttuja vaan sitte ku sulla on ongelmia nii olen tässä, ei, vaan ihan jotain konkreettista. Näin ja näin me tehtiin, näin ja näin me tehdään. Et ainaki he reagoivat oikeasti kun työntekijä tarvitsee. (Nasima, STTK, 2018)

Tutkimuksessa painottui toisten maahanmuuttajien tärkeys toiminnassa, jotta muita maahanmuuttajia saadaan toimintaan mukaan. Haastatteluissa pyydettiin antamaan ammattiliitoilla kolme toivomusta toiminnan kehittämiseksi. Lähes jokainen kysymykseen vastannut toivoi ammattiliittoon työntekijöiksi lisää maahanmuuttajia. Kun ammattiliiton edustajana, esimerkiksi luottamusmiehenä oli maahanmuuttaja, maahanmuuttajan oli helpompi samaistua liittoon. Hän pystyi näkemään, että henkilö, joka on todennäköisesti kokenut samoja ongelmia

kuin hän, on liittynyt liittoon, jolloin liittoon liitettiin positiivisia ominaisuuksia. Liittojäsenyys nähtiin positiiviseksi, sillä joku muu samankaltaisella taustalla oli hyötynyt jäsenyydestä. Kynnys liittyä ammattiliittoon olisi matalampi, sillä maahanmuuttaja kykenee näkemään, että myös hän on edustettuna:

Mm, mul tulee nopeesti esimerkki mieleen mun ystäväni työpaikasta, hän on *työpaikan nimi* töissä ja hän kertoo, että hänen työpaikallaan luottamusmies on maahanmuuttajataustainen ja hän oli, hänen ystävänsä ylennettiin, tai hän sai sen luottamusmiehen paikan ja se oli vähän niinku okei, ja hän pysty samantien samaistumaan siihen henkilöön ja hänen ystävänsä liittyi liittoon, niin se oli et okei, tottakai jos sä tuut, ni mä pystyn samaistumaan ja nähdään, et jos ammattiliitot, jos ne palkkaa heidän laajaan työyhteisöön muitakin taustaisia, kuin suomalaisia niin se antaa sellasta niinkun, madaltaisi kynnystä lähestyä heihin. (Ahmed, STTK, 2018)

Yhden haastateltavan mukaan pelkästään ”maahanmuuttaja”- nimi yhdistää maahanmuuttajia, riippumatta mistä maista maahanmuuttajat ovat Suomeen tulleet. Maahanmuuttajien uskotaan kokevan samoja asioita ja mikäli maahanmuuttaja on liittynyt ammattiliittoon, se on usein tapahtunut toisen maahanmuuttajan suosituksen perusteella:

Ja yleensä jos hän kuulee (tiedon ammattiliitoista) se on se luottamusmies, sitten kun luottamusmies on suomalainen niin jotenkin se ei ole niin lähellä. Mutta suurin osa toinen maahanmuuttaja kautta. Niinkun minäkin tulen aktiivisesti tämän luottamusmiehen kautta, tämä nykyinen, se kyseinen luottamusmies oli maahanmuuttaja, joka selitti. Nii mulla on yleensä helppo kuunnella enemmän, koska mä uskon, että tää on maahanmuuttaja, jos tulee ongelma nii hänelle on varmasti ensimmäisenä tullut ongelma, nii mä voin kuunnella. Mutta taas sit kantasuomalainen selittää, nii he -- hänellä on muitaku eri oikeuksia, jos tulee ongelmia, kato semmonen epäily on, nii että jos maahanmuuttaja, mä uskon nii, jos liittyy nii liittyy aika usein toisen maahanmuuttajan kuuntelemalla ja suosittelemalla... se maahanmuuttaja nimi yhdistää, nii että, tolla on sama ongelma ku mulla, vaikka meillä ei oo mitää ongelmaa, nii että ton kaa voin puhua, hän on kokenut sama ongelma. Niil on semmonen usko, nii, mikä on ymmärrettävää. (Ali, SAK, 2018)

Ammattiliittojen työntekijöiden taustan laajempi kirjo nähtiin tuovan erilaisia näkökulmia esille, jotka painottuisivat myös monikulttuurisuuden saralle. Tämä lisäisi ihmisten ja varsinkin jäsenten välistä tasa-arvoa, sillä maahanmuuttajista tuntui, että ammattiliitot ovat vain suomalaisten työntekijöiden takana. Se, että myös maahanmuuttajataustainen henkilö pääsisi esimerkiksi ammattiliiton edustajistoon tai muuhun tärkeään asemaan osoittaisi, että kaikki jäsenet nähdään samanarvoisina:

Ehkä tulevaisuudessa ammattiliitoissa ois enemmän monikulttuurista väkeä töissä, jollon hekin niinkun vois katsoo asioita eri näkökulmista ja mitä he on, ammattiliiton puheenjohtaja tai mikä se oli, se toimitusjohtaja, nii olla maahanmuuttajataustanen, silloin nähdään, että okei se, et just se että katellaan, että meidän pitää nähdä et se suomalaisuustausta tai se maahanmuuttajatausta, niin meidän pitää nähdä saman arvoisina, et meillä on vähäsen vielä työtä sen eteen, että nähdään ne täysin samanarvoisina. (Ahmed, STTK, 2018)

Jos niiden kulttuurissa katsotaan, että hän on somalilainen joka on tullut Somaliasta Suomeen ja nyt hän onnistunut elämässä, eli kuin maali, he katsovat siitä. Se voi vaikuttaa hänen esitys ja voi vaikuttaa enemmän, koska jos joku muita ihmisiä tulee ehkä somalialaiselle ei onnistu. (Amir, Akava, 2018)

Yhtä haastateltavaa häiritse ammattiliitoissa etenkin se, että ammattiliitot edustavat vain tietynlaista suomalaista työntekijää. Haastateltavan mukaan ammattiliittojen tukemat työntekijät ovat yksi heterogeeninen ryhmä, joka ei edusta häntä. Maahanmuuttajien järjestäytymistä estää se, etteivät maahanmuuttajat koe tulevansa edustetuksi ammattiliitossa. Heidän työolojaan ei pyritä parantamaan, vaan tietynlaisen suomalaisen työntekijän, joka ei ole maahanmuuttaja:

Mua vähä häiritsee näis ammattiliitoissa -- nii tuntuu, että jos miettii et ite on, tai tulee sellasest monikulttuurisesta niinku, ympäristöstä tai et mun tausta on kuitenkin aika monikulttuurinen ja ulkomaalaistaustanen, nii tuntuu et mun etuja ei sinäänsä ajeta hirveesti niis ammattiliitoissa. Ja se vähä häiritsee, et jos miettii, että ää – et millä tavalla ammattiliitot vaikk on mukana siinä, et työympäristössä on nollatoleranssi vaikka rasismiin tai mitä tehhä kansallisella tasolla, tai millä tavalla ne ammattiliiton jäsenet näkee mut, et minkälainen asia mä oon niille, et miks ne tukis mua? Et jotenki sellaset asiat vähä häiritsee, et tuntuu et on aika heterogeenistä et ketä ne niinku tukee, tai minkälainen on suomalainen työntekijä. Et sinäänsä vähä häiritsee ja tuntuu et mun vanhemmat on ollu kans sillee et, ku ne on ollu jäseniä ni kyl ne kokee et ne ammattijärjestöt ei heitä edusta. Et se edustaa muuta suomalaista, ja se on ehkä ollu ongelma, et miks tosi moni maahanmuuttajataustanen ei esimerkiksi koe tarvitsevansa ammattiliittoa, koske he ei koe, et se millään tavalla edistäis heidän työolojaan. (Sofia, Akava, 2018)

Lisäksi haastateltavat toivoivat myös ”alemmille tasoille” maahanmuuttajia. Maahanmuuttajaedustajia toivottiin esimerkiksi aktiiveiksi, aluetoimistolle tai luottamusmiehiksi. Maahanmuuttajia tulisi nostaa näille alustoille, jotta ammattiliitot saisivat lisää maahanmuuttajia jäseniksi.

Lisäksi toivottiin myös luottamusmiesten kouluttamista. Luottamusmiehillä nähtiin olevan keskeinen rooli maahanmuuttajien järjestäytymisessä. Luottamusmiehiä tulisi kouluttaa enemmän, jotta maahanmuuttajia kyettäisiin palvelemaan, vaikka he eivät osaisi täydellisesti suomea. Lisäksi luottamusmies, joka olisi maahanmuuttaja kykenisi ymmärtämään laajemmin maahanmuuttajien ongelmia työpaikalla. Esimerkiksi maahanmuuttajille saattaa olla hyvinkin raskasta uuteen maahan muuttaminen:

Pelikentille maahanmuuttajia, aktiiveja, onko ne töissä aluetoimistolla tai luottamusmiehiä tai yhdistyksessä. Että pelikentille pitäisi olla maahanmuuttajia, jotka oikeasti ymmärtää tämän tilanteen. Toinen on se luottamusmiehiä pitäisi kouluttaa suvaitsevaisiksi, että ne sietää eikä ne vaadi ihmiseltä täydellistä suomen kieltä. Joo et ne kohtelee, miten pitäisi kohdella, eli niille lisää koulutusta. (Ali, SAK, 2018)

I think a foreign worker could translate and show the other side, and a foreigner could understand more because a Finnish person could be a bit confused or not understanding the panic situation, we are in a foreign country with a different culture and difficult language, and they might not have a sensitive for that but a foreign could feel it for us. (Jaime, SAK, 2018)

Maahanmuuttajien järjestäytymisessä tulee ottaa huomioon monia erilaisia seikkoja. Mutta etenkin ammattiliittojen tulisi haastateltavien mukaan kiinnittää huomioita muiden maahanmuuttajien saamiseen mukaan toimintaan, esimerkiksi luottamusmiehiksi tai aluetoimiston työntekijöiksi. Tämä helpottaisi samaistumista ja konkreettisesti osoittaisi, että maahanmuuttajien etuja pyritään ajamaan eikä pelkästään tietynlaisen suomalaisen työntekijän.

Haastatteluista ilmeni, että maahanmuuttajat saavat ja suosittelevat tai joko eivät suosittele ammattiliittojäsenyyttä toisilleen. Yleinen konsensus on, että maahanmuuttajat usein kertovat toisillensa ammattiliitoista. Mikäli kokemus on ollut kielteinen, useimmiten toinen maahanmuuttaja ei järjestäydy liittoon. Mikäli kokemus on ollut positiivinen, tämä voi johtaa myös toisen maahanmuuttajan järjestäytymiseen. Yleisen ilmapiirin, järjestäytymisasteen pudotessa ja kollektiivisuuden laskiessa, ammattiliittojen tulisi tarkastella tapoja, joilla uusia ryhmiä, kuten maahanmuuttajia saataisiin järjestäytymään ammattiliittoihin.

POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena on ollut tarkastella maahanmuuttajien kokemuksia Suomen työmarkkinoiden ja ammattiliittojen jäseninä. Laajemmin tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena on ollut, miten maahanmuuttajat sitoutuvat ammattiyhdistysliikkeeseen. Tutkimuksen taustoitukseksi käytin suomalaisen työelämän muutosta sekä sen vaikutusta ammattiyhdistysliikkeeseen. Itse teoriana tutkimuksessa hyödynsin sitoutumisen, samaistumisen sekä kollektiivisen identiteetin käsitteitä. Toteutin tutkimuksen laadullisena tutkimuksena ja keräsi tutkimuksen aineiston teemahaastattelujen avulla. Tutkittavana kohteena olivat työikäiset työelämässä olevat maahanmuuttajat. Aineiston analyysin apuna käytin sisällönanalyysiä, joka voidaan määritellä laadullisen tutkimuksen perustyökaluksi (esim. Silvasti 2014).

Jaoin analyysin kahteen pääluukuun; maahanmuuttajat suomalaisen työelämän sekä ammattiliiton jäseninä. Ensimmäinen pääluuku eli maahanmuuttajat suomalaisen työelämän jäseninä, käsitti maahanmuuttajien kokemukset työpaikoilla, työelämässä sekä työttömänä. Lisäksi luvussa käsiteltiin yhteisen kielen merkitystä työpaikalla. Toinen pääluuku maahanmuuttajat ammattiliiton jäseninä, käsitti maahanmuuttajien tiedot ammattiliitoista, liittymisen motiivit sekä maahanmuuttajien samaistumattomuuden ammattiliittoihin.

Tutkimusta maahanmuuttajien ja ammattiliittojen välisestä suhteesta on jonkin verran toteutettu kansallisella tasolla (esim. Kyntäjä 2011, Ristikari 2012, Alho 2012 ja 2015). Kansainvälisesti tutkimusta on tehty enemmän, etenkin muualla Euroopassa. Kansainvälisten tutkimusten suhteuttaminen Suomeen on osittain vaativaa, sillä ammattiyhdistysliike on hyvin erilainen Pohjoismaissa kuin muualla maailmassa. Tästä syystä olen keskittynyt laajalti kansalliseen tutkimukseen aiheesta.

Maahanmuuttajien sitoutumista ammattiliittoihin ei kansallisella tasolla ole toteutettu. Toisaalta ammattijärjestösitoutumista koskeva tutkimus on osittain hiipunut ja tilalle on noussut ammattiliittojen elävöittämistä koskeva tutkimus. Tutkimus antaa kuitenkin uutta näkökulmaa maahanmuuttajien ja ammattiliittojen välisestä suhteesta. Lisäksi näiden kahden tutkimusperinteen yhdistämistä on puollettu, sillä ammattijärjestösitoutuminen nähdään tuottavan aktiivisuutta ammattiliitossa, joka toisaalta voi johtaa ammattiliittojen elävöittämiseen.

Tässä luvussa tarkoitukseni on koota tutkimuksen tulokset yhteen. Tuloksien koonnin apuna käytän tutkimuksen johdannossa sekä analyysin alussa esittämiäni tutkimuskysymyksiä. Lopuksi tarkastelen tutkimusprosessia ja jatkotutkimuksen mahdollisuuksia sekä esittelen toimenpide-ehdotuksia haastateltavien vastausten ja analysoinnin perusteella.

7.1. Tutkimuksen keskeiset tulokset

Tutkimuksen tarkoituksena oli siis tarkastella maahanmuuttajien kokemuksia suomalaisesta työelämästä ja ammattiliitoista. Laajemmin maahanmuuttajien jäsenyydessä tarkastelin heidän sitoutumistaan ammattiyhdistysliikkeeseen.

7.1.1 Maahanmuuttajien moninaiset kokemukset Suomen työelämässä

Maahanmuuttajien kokemukset Suomen työelämässä olivat tutkimuksen mukaan moninaisia. Suurimmalla osalla maahanmuuttajista oli hyvin paljon positiivisia kokemuksia työnantajista, työkavereista ja laajemmin työympäristöstä. Esimerkiksi haastateltavat, jotka uskontonsa vuoksi pukeutuivat tietyllä tavalla tai pitivät rukoushetkiä, olivat hyvin tyytyväisiä työympäristöönsä, joka mahdollisti nämä asiat. Positiiviset kokemukset linkittyivät usein työnantajan toimiin tilanteessa, jossa maahanmuuttaja koki työpaikalla epäasiallista käytöstä. Toisaalta positiivisista kokemuksista maahanmuuttajat eivät haastatteluissa keskustelleet lähes laisinkaan, vaan kertominen yleensä keskittyi negatiivisiin kokemuksiin. Maahanmuuttajilla oli positiivinen näkemys työstä ja palkalla pärjäämisestä. He pystyivät turvaamaan elämänsä saadulla palkalla, hoitamaan välttämättömät elinkustannukset ja silti pitämään yllä hyvää elämänlaatua. Yleisesti haastateltavat olivat tyytyväisiä työhönsä ja siitä saatuun palkkaan.

Vaikka yleisesti maahanmuuttajat olivat tyytyväisiä esimerkiksi työhön ja palkkaukseen, oli vastauksissa nähtävissä epävarmuutta. Työttömyys oli pitkäkestoista ja uuden työpaikan löytäminen toi ahdistusta ja pelkoa. Lisäksi työnhakuprosessit nähtiin epämukavina, sillä työnantajan edustaja ei välttämättä tunnistanut maahanmuuttajaa työnhakijaksi ja kyseenalaisti, oliko hän kenties oikeassa paikassa tullessa työhaastatteluun. Työttömyys aiheutti etenkin yhdessä maahanmuuttajassa suuttumusta ja itseluottamuksen menetystä. Lähes kaikki maahanmuuttajat työskentelivät määräaikaisilla sopimuksilla ja vain kahdella oli kokaikainen työ.

Epävarmuutta lisäsi myös maahanmuuttajien asema työpaikalla, vaikka itse työstä saatettiin pitää. Maahanmuuttajat pelkäsivät työpaikan menetyksen puolesta ja saattoivat olla mainitsematta epäasiallisesta kohtelusta työpaikan menettämisen pelossa. Yksi haastateltava oli todistanut, kuinka muutamilta maahanmuuttajatyöntekijöiltä vietiin työtunnit pois ja annettiin toiselle maahanmuuttajalle, jolla ei ollut oleskelulupaa ja joka teki työn halvemmalla. Todettiin, että kantasuomalaisten työehdoista ja työolojen oikeudenmukaisuudesta oli helppompaa pitää huolta, sillä heidän ei tarvinnut pelätä samalla tavalla työpaikan menetyksiä.

Maahanmuuttajat kokivat lähes kaikki epäasiallista kohtelua. Yksi haastateltavista kertoi, että epäasiallinen kohtelu on yleensä ollut samanlaista kuin muidenkin suomalaisten kansatyöntekijöiden. Hän oli ainut, joka ei ollut samalla tavalla kokenut etniseen ja kansalaisuuteen perustuvaa epäasiallista kohtelua. Epäasiallinen kohtelu näyttäytyi niin suullisena kuin fyysisenä. Maahanmuuttajien osaaminen ja tietotaito saatettiin asettaa kyseenalaiseksi henkilön taustan vuoksi. Esimerkiksi asiakkaat eivät halunneet tulla palveluiksi maahanmuuttajan toimesta, vaan vaativat kantasuomalaisen henkilön. Oletettiin, että koska henkilö oli suomalainen, hän kykeni suoriutumaan palvelutyöstä maahanmuuttajaa paremmin. Maahanmuuttajia saatettiin pitää tapaamisen yhteydessä esimerkiksi laitoshuoltajana, vaikka tosiasiallisesti henkilö toimikin kyseisellä työpaikalla esimiestehtävissä.

Maahanmuuttajien kokema syrjintä työpaikoilla ei ole uusi havainto (ks. esim. THL 2019, Kyntäjä 2011). Uutta ei ollut myöskään maahanmuuttajien kielitaidon merkitys työpaikoilla. Yleinen konsensus onkin, että kielitaito on edelleen yksi keskeisimmistä syistä, miksi maahanmuuttajat eivät integroidu työpaikoille ja laajemmin suomalaiseen yhteiskuntaan. (esim. Tarnanen & Pöyhönen 2011, 139-152.) Kielitaidon tärkeys painottui myös haastatteluissa.

Haastateltavat puhuivat hyvin ja sujuvasti suomea. Yhden haastateltavan kanssa haastattelu tehtiin englanniksi, sillä hän ei puhunut suomea lähes lainkaan. Vertailu näiden kahden ryhmän välillä on hankalaa, sillä ei-suomea puhuvia oli vain yksi. Tästä huolimatta suomen kieltä hyvin puhuvat haastateltavat olivat kaikki yhtä mieltä siitä, että heidän kielitaitonsa on suojeleut heitä huonolta kohtelulta. He olivat pysyneet puolustamaan itseään ja muita, mikäli työpaikalla oli ollut epäasiallista käytöstä. He olivat myös todistaneet, kuinka toisia huonosti suomea puhuvia maahanmuuttajia kiusattiin, syrjittiin ja käytettiin työpaikoilla hyväksi. Yhteinen kieli ja etenkin suomen kielen taito loi maahanmuuttajille turvan tunteen

työpaikoilla. Maahanmuuttajat integroituivat työyhteisöihin, he pystyivät pitämään omista oikeuksistaan huolta ja joissain tapauksissa heitä pidettiin ”hyvinä maahanmuuttajina” hyvän kieli- ja työtaidon seurauksena. Lisäksi suomen kielellä kirjoittaminen loi maahanmuuttajille pelon tunteen, sillä pelättiin, että mikäli maahanmuuttaja kirjoittaa asian suomeksi väärin, hänen taitojaan epäillään. Maahanmuuttajat kokivat syrjintää ja ennakkoluuloja siis monella eri tavalla.

Maahanmuuttajien epäasialliset kohtelut työpaikoilla seurasivat samaa suuntaviivaa kuin esimerkiksi Kyntäjän (2011) tutkimus. Maahanmuuttajat kokivat ulos porukasta jättämistä, syrjintää, haukkumista ja työtaidojen kyseenalaistamista. Lisäksi epäasiallinen kohtelu yltyi yhden haastateltavan kohdalla jopa fyysiseen väkivaltaan ja tappouhkausiin. Väkivallanteko sijoittui työpaikalle ja työnantajan sekä ammattiliiton mitätön vastaus tapahtuneelle loi maahanmuuttajalle entistä suuremman epävarmuuden tunteen. Haastateltava ei kyennyt luottamaan työnantajaansa eikä myöskään ammattiliittoonsa.

7.1.2 Maahanmuuttajien ammattiliittojäsenyyden esteenä tiedon puute

Kaikki tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajista oli ammattiliiton jäseniä sekä kaikki keskusjärjestöt (SAK, STKK ja Akava) olivat edustettuina. Tarkempi jako haastateltavien ja keskusjärjestöjen kesken löytyy tutkimuksen neljännessä luvusta, jossa esitän tutkimuksen tekotavan. Keskeisin tutkimuksen teema oli maahanmuuttajien jäsenyys ammattiliitoissa. Kaikki tutkimukseen osallistuneista tiesi ammattiliitoista kohtalaisen hyvin. Muutama haastateltava oli hyvinkin aktiivisia omissa ammattiliitoissaan ja he osallistuivat tiiviisti ammattiliiton toimintaan.

Keskeisenä teemana maahanmuuttajien järjestäytymisessä oli tieto. Haastateltavien mukaan suurin syy miksi maahanmuuttajat eivät liity liittoon, oli nimenomaan se, etteivät maahanmuuttajat tiedä, mitä ammattiliitot tekevät. Maahanmuuttajilla joko ei ole tietoa lainkaan tai tieto on väärää. Maahanmuuttajat eivät saa siis tietoa tarpeeksi tehokkaasti.

Tietoon linkitettiin kolme seuraavaa tärkeää aspektia: (1) Ensinnäkin oli olennaista, milloin maahanmuuttaja tiedon saa. Esimerkiksi haastatteluihin osallistuneet maahanmuuttajat olivat saaneet tiedon ammattiliitoista usein koulutuksensa yhteydessä. Ammattiliitot olivat käyneet oppilaitoksissa esittämässä toimintaansa ja sen tarkoitusta. Kuitenkin suurin osa

maahanmuuttajista, jotka olivat saaneet tiedon ammattiliitoista koulun aikana, ei pitänyt tietoa tuolloin olennaisena. Näin ollen, vaikka tiedon oli saanut, sitä ei nähty tarpeelliseksi eikä tietoa sisäistetty. Vasta työelämässä ja työhön kuuluvien riskien konkretisoituessa haastateltavat näkivät ammattiliittojäsenyyden potentiaalin. Tässä vaiheessa usealle oli tullut tieto ammattiliitoista heidän työpaikallaan, jolloin tieto koettiin oleelliseksi ja tärkeäksi.

(2) Toiseksi tiedon kannalta olennaista oli, millä tavalla tiedon saa. Usein ammattiliittojen kieltä pidettiin vaikeaselkoisena ja liian virallisena. Tärkeä asia jää peittoon, sillä sitä ei osata maahanmuuttajien mukaan selittää mahdollisimman yksinkertaisesti. Tiedon antamisen kannalta tärkeää on antaa tietoa tavalla, joka on helposti ymmärrettävissä. Esimerkiksi edunvalvontaan liittyvät kysymykset saattavat olla hankalia käsittää henkilölle, jonka äidinkieli ei ole suomi. Tästä syystä tieto tulisi haastateltavien mukaan antaa maahanmuuttajille joko heidän omalla äidinkielellään tai selkosuomeksi. Tällä tavalla taataan se, että tieto tavoittaa maahanmuuttajan.

(3) Kolmas seikka, joka nousi haastatteluissa esille, oli tiedon välittäjän tärkeä asema. Haastateltavien mukaan maahanmuuttajat saavat tiedon ammattiliitoista yleensä toiselta maahanmuuttajalta. Mikäli tieto oli tullut suomalaiselta ammattiliiton työntekijältä, luottamusmieheltä tai muulta vastaavalta taholta, tiedon paikkansapitävyyttä tiedusteltiin muilta maahanmuuttajilta. Haastateltavien mukaan maahanmuuttajat usein kysyvät toisiltaan esimerkiksi onko jäsenyydestä ollut hyötyä ja mikä toiminnan tarkoituksena on. Haastateltavat toivoivat, että tieto ammattiliitoista tulisi maahanmuuttajille esimerkiksi ammattiliitossa työskentelevältä maahanmuuttajalta. Nähtiin, että luottamus toista maahanmuuttajaa kohtaan oli suurempaa, sillä pelkkä status ”maahanmuuttaja” yhdisti.

Kuten edellä on todennut, ammattiliittojen jäsenmäärät ovat pudonneet (ks. esim Böckerman & Uusitalo 2006). Ammattiliittojen tulee selkeästi ottaa haastateltavien mukaan asiakseen tiedon levittäminen eri kanavien kautta, jotta he saisivat lisää maahanmuuttajajäseniä. Esimerkiksi useasti tässäkin tutkimuksessa mainittu Kyntäjän (2011) tutkimus maahanmuuttajien ammattiliittojäsenyydestä osoitti maahanmuuttajien tiedon puutteen. Kahdeksan vuotta myöhemmin ongelma on edelleen laaja, sillä esimerkiksi tämänkin tutkimuksen haastateltavien mukaan tiedon puute on edelleen yleisin syy, miksi maahanmuuttajat eivät järjestäydy ammattiliittoihin. Keskusjärjestöt ja yksittäiset ammattiliitot ovat pyrkineet lisäämään tietoa esimerkiksi sosiaalisessa mediassa, erilaisten lehtisten avulla (ks. esim. SAK työelämän

pelisäännöt yhdeksällä eri kielellä) sekä laajentamalla palveluita (ks. esim. JHL KaMuT, SAK:n maahanmuuttajien työsuhdeneuvonta).

7.1.3 Jäsenyyden motiivit ovat pragmaattisia

Ammattiliittoihin liittyttiin haastattelujen mukaan yleensä hyötynäkökulman kautta. Maahanmuuttajien liittyminen ammattiliittoon ei siis perustunut yhteiselle jaetulle ideologialle tai arvopohjalle; harva haastateltava edes mietti näitä aspekteja ennen liittymistään. Haastattelujen mukaan maahanmuuttajat liittyivät ammattiliittoihin nimenomaan oman hyödyn tavoittelun kautta. Hyödyllisiä palveluita olivat koulutukset, tietokannat, mahdollinen oikeusapu ja ansiosidonnainen työttömyysturva.

Tutkimuksessa maahanmuuttajat punnitsivat Healy ja Kirtonin (2013) kuvaillun mukaisesti rationaalisesti jäsenyydestä koituvia haittoja ja hyötyjä. Yleensä jäsenyyteen liitettiin taloudellinen rasitus. Keskeisenä kysymyksenä oli, oliko saavutettu hyöty suurempi kuin jäsenyydestä koituva taloudellinen haitta. Kaikki maahanmuuttajat tulivat samaan johtopäätökseen; jäsenyydestä saadut hyödyt olivat suurempia kuin jäsenyydestä koituvat haitat, ja näin ollen liittyivät ammattiliittoon.

Kaikkien maahanmuuttajien ammattiliittojäsenyys ei kuitenkaan jatkunut samalla tavalla. Osa jäi passiiviseksi jäseniksi ja maksoivat jäsenyydestään palveluiden vuoksi. Yksi haastateltava oli erittäin tyytymätön omaan ammattiliittoonsa ja harkitsi ammattiliitosta eroamista. Kaksi haastateltavaa oli liittynyt samalla tavalla liittoon kuin muut edellä mainitut, ja hyöty nähtiin suurempana kuin taloudellinen haitta. Näiden kahden kohdalla ammattiliittojäsenyys muuttuikin aktiiviseksi. He osallistuivat ammattiliittojensa yhdistysten kokouksiin, kävivät koulutuksissa, retkillä ja muilla yhteisillä matkoilla. He kokivat tulleen osaksi laajempaa yhteisöä ja toinen haastateltavista kuvailikin ammattiliiton toimintaa ”perhemäisenä” (vert. Kyntäjä 2011).

Tutkimuksessa selvisi, että edelleen ammattiliittojen suurin hyöty nähdään olevan ansiosidonnainen työttömyysturva. Ammattiliittojäsenyys näyttäytyi useamman maahanmuuttajan vastauksissa Kimmo Kevätsalon (1988) kuvailun mukaisesti ikään kuin vakuutena. Ammattiliittoja pidettiin vakuutuslaitosten kaltaisina organisaationa, joissa tarjotuista palveluista maksettiin, mutta toiminnassa ei varsinaisesti oltu mukana. Ammattiliitoille siis maksettiin,

jotta joku muu tuottaisi palveluita ja valvoisi työehtojen oikeudenmukaisuudesta. Ammattiliittojen onnistumista myös peilattiin siihen, kuinka hyvin ne näitä palveluita tuottivat. Yksi haastateltava myönsi olevansa hyvin pessimistinen ammattiliittoja kohtaan eikä toistaiseksi ollut pettynyt, sillä hän ei odottanut jäsenyydeltä muuta kuin ansiosidonnaista työttömyys-turvaa ja oikeudellista apua, mikäli hän sitä jossain vaiheessa tarvitsisi.

Yleisesti ammattiliittoja pidettiin haastateltavien mukaan heille itselleen hyödyllisinä ja jäsenyys perustui yleisesti instrumentaalisille syille. Etenkin tutkimuksen taustoituksessa keskityttiin ammattiliittojäsenyyden muutokseen kollektiivisuudesta individualisempaan suuntaan. Samaa jakolinjaa on havaittavissa myös haastateltavien vastauksissa. Jäsenyys perustui saatuihin palveluihin ja mikäli niitä ei saanut odotetulla tavalla, maahanmuuttajan jäsenyys todennäköisesti loppui siihen. Esimerkiksi yksi haastateltavista oli todella pettynyt oman ammattiliittonsa toimintaan ja harkitsi ammattiliitosta eroamista. Toisaalta haastateluissa ilmeni myös sosiaalisen puolen tärkeys jäsenyydessä. Muutama haastateltava näki, että ammattiliiton jäsenenä hän pystyisi luomaan uusia sosiaalisia kontakteja, jotka saattaisivat auttaa häntä edistämään uraansa (vrt. Kyntäjä 2011).

7.1.4 Maahanmuuttajat eivät samaistu ammattiliittoihin

Yksi mielenkiintoisimmista tutkimuksen tuloksista oli, etteivät maahanmuuttajat yleisesti samaistu ammattiliittoihin. Edellä esitin, että samaistumisen keskiössä on emotionaalinen yhteenkuuluvuus toisen henkilön tai organisaation kanssa. Henkilö määrittelee itsensä ryhmäjäsenyytensä kautta. (Sivunen 2007, 126–127.) Samaistuminen luo emotionaalisen yhteenkuuluvuuden ja yhteisöllisyyden tunteen. Tätä ei ollut havaittavissa suurimman osa haastatteluissa ja haastateltavien kuvailuissa jäsenyydestään. Ammattiliittojen toimintaa kuvailtiin haastatteluissa ”hämäräksi” ja ammattiliittojen olemassaolo kyseenalaistettiin. Muutama haastateltava kuvaili ammattiliittojen toimintaa kyseenalaiseksi, sillä konkreettiset esimerkit toiminnasta ja maahanmuuttajien etujen edistämisestä puuttuivat. Lisäksi ammattiliitot nähtiin homogeenisenä ryhmänä, jonka sisällä ei ollut monikulttuurisuutta. Ammattiliitot miellettiin kankeiksi organisaatioiksi, joissa edistystä tapahtui liian hitaasti.

Osa haastateltavista näki ammattiliitot organisaatioina, jotka edustavat vain tietynlaista suomalaista työntekijää. Haastateltavien mukaan maahanmuuttajien puute esimerkiksi ammattiliiton johto- tai luottamustehtävissä lisäsi epäluottamuksen tunnetta. Toisaalta tilanteissa,

joissa maahanmuuttaja oli tavannut maahanmuuttajataustaisen luottamusmiehen, haastateltava oli tullut ammattiliiton toimintaan mukaan aktiivisemmin. Se, etteivät maahanmuuttajat samaistuneet ammattiliittoihin, johti siihen, etteivät he osallistuneet ammattiliittojen toimintaan. Syy sille, etteivät maahanmuuttajat kytkeyntyneet samaistumaan ammattiliittoihin oli etenkin konkreettisten esimerkkien puute. Ammattiliittojen ei nähty konkreettisesti edistävän maahanmuuttajien oikeuksia, vaikka jäsenyydestä nähtiin olevan hyötyä. Mielenkiintoista siis on, että vaikka ammattiliittojen toimintaa ja olemassaoloa kyseenalaistettiin, itse jäsenyydestä nähtiin olevan hyötyä.

Vaikka yleinen konsensus oli, että ammattiliittoihin on hankala samaistua, haastatteluihin osallistuneista kahden jäsenyyden kuvailussa oli havaittavissa samaistumista. Edellä mainittu maahanmuuttajat olivat hyvin aktiivisesti mukana ammattiliittonsa toiminnassa sekä heidän näkemyksensä jäsenyydestä ja ammattiliitosta erosivat huomattavasti muiden haastateltavien näkemyksistä. Nämä aktiiviset maahanmuuttajajäsenet olivat molemmat tulleet ammattiliittoon aktiivisiksi jäseniksi samankaltaisen matalan kynnyksen toiminnan kautta. Heidän jäsenyyttänsä ammattiliittoon siivitti maahanmuuttajille suunnattu yhteinen toiminta. Tämä matalan kynnyksen liittotoiminta sisälsi yhdessäoloa ja toisiinsa maahanmuuttajiin tutustumista. Se sisälsi jonkinasteista samankaltaista taustaa, sillä haastateltavat liittyivät toimintaan nimenomaan vain maahanmuuttajille tarkoitetun toiminnan kautta. Vähitellen mukaan otettiin edunvalvontaan ja ammattiliittojen tehtäviin liittyvää asiaa. Molemmat haastateltavat olivat haastatteluhetkellä olleet ammattiliitoissaan mukana jo vuosia. He osallistuivat yhteisiin tapahtumiin sekä kokouksiin, ja tällä tavalla aktiivisesti ponnistelivat ryhmänsä hyvinvoinnin edistämiseksi. He olivat päättävissä elimissä mukana ja aktiivisesti pyrkivät saamaan muita maahanmuuttajia ammattiliittoon mukaan. Samaistuessaan ryhmään yksilö pyrkii toiminnallaan edesauttamaan ja kehittämään ryhmän toimintaa (ks. esim. Sihvonen 2007, 126-127).

Etenkin jäsenhankintaan toivottiin lisää maahanmuuttajaedustajia. Tähänkin liittyi edellä mainittu seikka maahanmuuttajien tiedon saannissa. Yleensä maahanmuuttaja saa tiedon ammattiliitosta toiselta maahanmuuttajalta ja yleensä luottamussuhde on suurempi maahanmuuttajien välillä. Oletetaan, että toinen osapuoli on kokenut samankaltaisia asioita työelämässä ja laajemmin yhteiskunnassa. Maahanmuuttajien lisäämistä jäsenhankinnassa puoltaa myös haastateltavien yhtenäiset vastaukset maahanmuuttajien merkityksestä samassa työyhteisössä. Haastateltavilta tiedusteltiin, keiden kanssa he usein viettivät esimerkiksi

ruokataukonsa. Lähes poikkeuksetta haastateltavat kertoivat viettävänsä eniten aikaa muiden ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden kanssa. Haastateltavat pohtivat myös, että mikäli kaikki työntekijät olisivat samaan aikaan tietyssä tilassa, todennäköisemmin ulkomaalaistaustaiset työntekijät ryhmittyisivät. Uskottiin, että muiden ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden kanssa pystyi keskustelemaan avoimemmin esimerkiksi työpaikalla sattuvista asioista. Osa haastateltavista myönsi, että samaistumisen tunne syntyy helpommin toista maahanmuuttajaa kohtaan. He kuvailivat yhteisöllisyyttä ja emotionaalista linkkiä, riippumatta maahanmuuttajan lähtömaasta. Toiseen maahanmuuttajaan luotettiin.

Osa maahanmuuttajista ei siis tuntenut yhteenkuuluvuutta tai yhteisöllisyyttä ammattiliiton jäsenenä. Ammattiliitolla ei nähty olevan identiteettiä, johon kyettäisiin samaistumaan. Ammattiliitot nähtiin liian homogeenisenä organisaationa, johon kuuluva ryhmä ei edusta maahanmuuttajia. Jäsenyys nähtiin lähinnä vakuutena tulevaisuutta varten. Mikäli henkilö satuisi menettämään työpaikkansa tai joutuisi muihin ongelmiin työnantajan kanssa, hänellä olisi jonkinlainen taloudellinen ja oikeudellinen vakuus. Jäsenyys pohjautui siis hyötysuhteeseen. Toisaalta näillä passiivisilla jäsenillä ei ollut ammattiliittonsa kanssa kanssakäymistä. He eivät olleet omaan luottamusmieheensä yhteydessä tai muuhun liiton työntekijään. Maahanmuuttajien asenne ammattiliittoja kohtaan pohjautui suurelta osin siihen, mitä he olivat kuulleet toisilta maahanmuuttajilta tai nähneet työpaikoilla. Lisäksi medialla oli suuri merkitys asenteen luomiseen. Etenkin akavalainen Sofia painotti, ettei hän ole tietoisesti etsinyt ammattiliitoista tietoa, mutta ettei mediasta välittyvä kuva ole positiivinen.

Samaistuminen oli tutkimuksen kannalta erittäin mielenkiintoinen tulos. Etenkin kaksi maahanmuuttajaa, jotka samaistuivat liittoonsa ja joilla oli emotionaalinen linkki ammattiliittoonsa, ponnistelivat ja pyrkivät edistämään liittonsa toimintaa. Molemmat maahanmuuttajat olivat SAK:n alaisen liiton jäseniä.

7.1.5 Sitoutumista jäsenyydessä

Tutkimuksen kannalta olennaisin kysymys oli; miten maahanmuuttajat sitoutuvat ammattiyhdistysliikkeeseen? Sitoutuminen nähdään siis sosiaalipsykologisena siteenä organisaatioon. Sitoutumisen havaitsemisessa käytettiin Ed Snapen ja Andy Chanin (2018) mallia sitoutumisen syntymisestä. Snapen ja Chanin mallin mukaisesti henkilö on ensin työyhteisön jäsen ja liittyy ammattiliittoon instrumentaalisten hyötyjen vuoksi. Henkilö saa

jäsenyydestään positiivisia kokemuksia, esimerkiksi käydessään ammattiliiton järjestämällä yhteisillä matkoilla tai muilla retkillä. Positiivisten kokemusten myötä henkilölle alkaa muotoutua emotionaalinen side liittoon, joka vähitellen muotoutuu sitoutuneisuudeksi. Lopulta sitoutuminen ammattiliittoon näyttäytyy toimintana liiton puolesta. Malli on pelkistetty ja huomioitavaa on, että sitoutumiseen liittyy paljon muitakin aspekteja, kuten henkilön suhde työpaikkaansa ja sieltä saadut kokemukset. Kuitenkin osalla tämänkin tutkimuksen haastateltavista sitoutuminen ammattiliittoon oli mennyt kuta kuinkin Snapen ja Chanin mallin mukaisesti.

Kuten edelläkin esitin, kaikki maahanmuuttajat liittyivät ammattiliittoon instrumentaalisten syiden vuoksi. Osalla oikeusapu oli suurin houkutin, toisille ansiosidonnainen työttömyys-turva. Mutta vain harvat haastateltavat olivat kokeneet selkeästi positiivisia kokemuksia ammattiliittojäsenyytensä kautta. Moni haastateltava myönsi ammattiliitosta olevan hyötyä taloudellisen turvan ja oikeusavun kautta, mutta konkreettisesti ei nähty ammattiliittojen edistävän maahanmuuttajien asemaa. Ammattiliittoihin suhtauduttiin pessimistisesti eikä näillä pessimistisesti suhtautuneilla haastateltavilla ollut ammattiliiton kanssa minkäänlaista kanssakäymistä.

Haastatteluun osallistuneista kahdella oli havaittavissa Chanin ja Snapen (2018) kaltaista linkkiä. Nämä kaksi haastateltavaa olivat liittyneet ammattiliittoon instrumentaalisen hyödyn vuoksi. Molempien syyt ammattiliittoon liittymiselle oli ansiosidonnainen työttömyys-turva. Heidän positiiviset kokemuksensa ammattiliitosta alkoivat lähes saman tien jäsenyyden alkaessa. He tutustuivat ammattiliiton toimintaan maahanmuuttajille suunnatun toiminnan kautta. Toiminta oli hyvin matalakynnyksistä, mutta jatkuvaa. Heidät otettiin avoimesti toimintaan mukaan ja he nopeasti tutustuivat muihin ammattiliitossa mukana olleisiin maahanmuuttajiin sekä kantasuomalaisiin.

Emotionaalinen side ammattiliittoihin näyttäytyi haastatteluissa esimerkiksi ammattiliiton toiminnan kuvailemista ”perhemäisenä” ja itsensä tuntemisena tärkeäksi. Lisäksi toinen haastateltavista kertoi itsetuntonsa kasvaneen ja olevansa erittäin tyytyväinen jäsenyyteensä, sillä hänestä tuntui, että joku uskoo häneen. Nämä maahanmuuttajat olivat hyvin aktiivisia omissa ammattiliitoissaan. He kävivät usein kokouksissa, matkoilla, retkillä, koulutuksissa ja olivat aktiivisia omilla työpaikoillaan. He pyrkivät aktiivisesti rekrytoimaan niin maahanmuuttajia kuin kantasuomalaisia työntekijöitä jäseniksi. Molemmat olivat tässä onnistuneet.

He tekivät vapaaehtoisesti ja aktiivisesti ammattiliittonsa eteen töitä, he olivat sitoutuneita jäsenyytensä ylläpitämiseen ja kannattivat ammattiliittojen päämääriä sekä arvoja.

Edellä mainittua sitoutumista ei muiden haastateltavien kertomuksissa ollut havaittavissa. Jäsenyyttä ylläpidettiin tulevaisuutta varten. Jäsenyys nähtiin hyödyllisenä ja liittyminen oli tapahtunut instrumentaalisen hyödyn vuoksi, mutta jäsenyys oli jäänyt passiiviseksi. Muutamalla haastateltavalla oli varsin pessimistinen mielipide ammattiliitoista niin maahanmuuttajien kuin työntekijöiden oikeuksien puolustamisessa. Nämä haastateltavat eivät olleet minkäänlaisessa vuorovaikutuksessa ammattiliittojensa kanssa. Loput haastateltavat pitivät jäsenyyttänsä hyödyllisenä, mutta suhtautuivat myös osin varauksella ammattiliittojen toimii maahanmuuttajien etujen ajamisessa.

Positiiviset kokemukset etenkin luottamusmiehistä lisäsivät maahanmuuttajien aktiivisuutta. Esimerkiksi haastateltavat SAK:n jäsenet Fatima ja Ali olivat erittäin aktiivisia positiivisten kokemusten siivittämiä. Tutkimukseen osallistunut SAK:n liiton jäsen Jaime ei ollut saanut liitoltansa apua tilanteeseensa. Hän oli kohdannut epäoikeudenmukaisuutta ja työnantajan puolelta tapahtuvaa alistamista. Nämä negatiiviset kokemukset ammattiliitoista olivat omiaan kyseenalaistamaan jäsenyyden ja loppujen lopuksi jopa luopumaan siitä.

7.2 Tutkimusprosessi, jatkotutkimusmahdollisuudet ja toimenpide-ehdotukset

Tutkimusprosessi oli osittain haastava. Etenkin maahanmuuttajien mukaan saaminen tutkimukseen toi ongelmia, joita en itse odottanut. Taloudellisesti tutkimus onnistui hyvin SAK:n korkeakouluharjoittelijapaikkani vuoksi. Kuitenkin tulee ottaa huomioon, että alueellisesti aineisto on rajallinen. Suurin osa haastateltavista tuli pääkaupunkiseudulta, vaikka en itse alueellista rajausta ollut tehnyt. Haastatteluissa oli kuitenkin mukana kaksi henkilöä, jotka olivat Itä- ja Pohjois-Suomesta. Pääkaupunkiseutu on silti aineistossa yliedustettuna. Jatko-tutkimusten kannalta alueellisten eroavaisuuksien tutkiminen olisi mielekästä; esimerkiksi Pohjois-Suomessa asuva haastateltava arveli itsekkin, että hänen kokemuksensa työpaikoilta ja ammattiliitoista olisi hyvin erilainen, mikäli hän asuisi Etelä-Suomessa. Vertailu olisi mielekästä tehdä myös yksittäisten ammattiliittojen välillä. Tässä tutkimuksessa ei yksittäisiä ammattiliittoja eritelty henkilöllisyyksien turvaamiseksi. Tästä huolimatta positiivisimmat

asenteet ja yhteisöllisyyden kokemukset tulivat SAK:n alaisten liittojen jäseniltä. Lisäksi Akavan ja STTK:n alaisten liittojen jäsenet olivat haastatteluissa eniten kiinnostuneita koulutuksista ja oikeudellisesta avusta, kuin esimerkiksi työttömyysturvasta.

Ammattiliitoissa on kauan keskusteltu, kannattaako maahanmuuttajille suunnata omaa toimintaa. Esimerkiksi Rakennusliitolla on maahanmuuttajille oma jaostonsa ja JHL:llä on KaMuT-verkosto. Esimerkiksi PAM on kauan sanonut, ettei ole maahanmuuttajien intressien mukaista jakaa heitä erikseen, vaan integroida heidät samaan toimintaan kantasuomalaisten kanssa (ks. esim. Alho 2015). Osa maahanmuuttajista ei itsekään toivo omaa toimintaa (ks. esim. Kyntäjä 2011). Haastattelujen perusteella maahanmuuttajille suunnattu toiminta on ollut kuitenkin onnistunutta.

Ammattiliittojen tulevaisuus on vielä auki. Uusi työ on muokannut työelämää ja laajemmin yhteiskuntaa. Samalla ammattiliittojäsenyydestä on muokkautunut vakuuden kaltainen investointi, jossa jäsenyys on passiivista. Yleisesti ammattiliittojäsenyydestä nähdään olevan hyötyä ja ammattiliittojen olemassaolo nähdään positiivisena. Mikäli jäsenyys pohjautuu passiivisuudelle, ammattiliittojen tulee keksiä uusia tapoja toimintansa ylläpitämiseksi, sillä tällä hetkellä toiminta perustuu pitkälti kollektiivisuudelle ja ihmisten yhteistyöhön yhteisten päämäärien toteuttamiseksi.

Toimiessani SAK:ssa korkeakouluharjoittelijana minulta pyydettiin toimenpide-ehdotuksia tutkimukseeni perustuen. Huomioon otettavaa on, että otos on hyvin pieni eikä varmuudella voi sanoa, toimiiko samanlaiset palvelut kaikille. Toimenpide-ehdotuksiksi esitin seuraavaa: (1) Maahanmuuttajien tiedon lisäämiseen tulee panostaa. Koska kaikille mahdollisille kielille tietoa ei voida kääntää, tiedon välittäminen tulisi tapahtua selkosuomeksi. Esimerkiksi liittojen liittymiskaavakkeet ovat saatavilla hyvin harvalla kielellä. Mikäli nämäkin käännettäisiin selkosuomeksi, liittyminen helpottuisi huomattavasti. (2) Tiedon saantia tulisi helpottaa huomattavasti, sillä tällä hetkellä maahanmuuttajien tiedon saannissa on puutteita. (3) Maahanmuuttajia tulisi rekrytoida ammattiliittoihin lisää esimerkiksi lähettiläiksi, jotka kiertelisivät työpaikkoja, joissa on paljon maahanmuuttajatyöntekijöitä. (4) Ammattiliittojen tulisi priorisoida rekrytoinnissaan kielitaitoa. Maahanmuuttajien kannalta olisi olennaista palvelun saanti vähintään englanniksi. Tällä tavalla jokainen tulee tasavertaisesti kohdelluksi. (5) Ammattiliittojen tulisi panostaa luottamusmiesten kouluttamiseen. Esimerkiksi kielitaidottomille luottamusmiehille tulisi tarjota kielikoulutusta; näin kielitaidoton luottamusmies

ei hidasta tai vaikeuta ongelmien ratkaisua maahanmuuttajajäsenen kohdalla. (6) Ammattiliittojen tulisi jollain lailla pyrkiä lisäämään yhteisöllisyyttä, sillä vanhat yhteiskuntaluokkaan perustuvat kollektiiviset identiteetit ovat vaikeasti toteutettavissa. Yhteisöllisyyttä voidaan lisätä esimerkiksi retkillä, KaMuT- verkoston tyylisten verkostojen laajentamisella. Tällä tavalla parannetaan samalla maahanmuuttajajäsenten tiedonsaantia työelämästä sekä työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista. Jatkossa ammattiliittojen tulisi panostaa näihin matalan kynnyksen toimintoihin, jotka ovat helposti lähestyttävissä.

LÄHTEET

Ahtiainen, L. (2019): *Palkansaajien Järjestäytyminen Vuonna 2017*. Työ- ja Elinkeinoministeriö. Helsinki.

Akavan jäsenistö.

< <https://akava.fi/keita-olemme/> > Akavan jäsenmäärä tarkistettu Akavan sivuilta 1.12.2019.

Alho, R. (2012): *Maahanmuutto ja Maahanmuuttajat – Uhkakuva Vai Mahdollisuus Ammattiliitoille?* Teoksessa: (toim.) Helander, M. & Nylund, M. (2012): *Palkka Työstä – Ayliike ja Edunvalvonnan Uudet Muodot*. s. 177-202.

Alho, R. (2015): *Inclusion or Exclusion? Trade Union Strategies and Labor Migration*. Painosalama Oy, Turku.

Anttila, A-H. (2018): *Vuokratyö Yleistyy Metallialojen Yhteisillä Työpaikoilla*. Teoksessa: (toim) Suoranta, A. & Leinikki, S. (2018): *Rapautuvan Palkkatyön Yhteiskunta*. Vastapaino. Tallinna. s. 93-106.

Anttila T. & Oinas, T. (2017): *Kohti 24/7 Yhteiskuntaa?* Teoksessa: (toim.): Pyöriä, P. (2017): *Työelämän Myytit ja Todellisuus*. Gaudeamus. Tallinna. s.100-112.

Balasubramanian, G. & Sarkar, S. (2017): "How Has the Dark Knight Risen?" Chronicle of Union Revitalization from India. *Employee Relation*. 39 (5), s. 660-682.

Busk, H., Jauhiainen, S., Kekäläinen, A., Nivalainen, S. & Tähtinen, T. (2016): *Maahanmuuttajat Työmarkkinoilla – Tutkimus Eri Vuosina Suomeen Muuttaneiden Työurista*. Suomen Yliopistopaino Oy. Helsinki. Saatavilla < https://www.etk.fi/wp-content/uploads/Maahanmuuttajat_tyomarkkinoilla.pdf >, luettu 4.4.2020.

Chang, C.C. & Gunilla, H. (2017): *Perceived Challenges and Barriers To Employment: The Experiences of Universityeducated Taiwanese Women in Finland*. Teoksessa: (toim.) Heikkilä, E. (2017): *Immigrants and The Labour Markets: Experiences From Abroad and Finland*. Painosalama Oy. Turku. s. 161-176.

Snape, E. & Chan, A.W. (2018): Union Commitment and Participation in China: Does Enterprise Type Matter? *Journal of Chinese Human Resources Management*, 9 (1), s. 45-59. Saatavilla: < <https://search-proquest-com.ezproxy.jyu.fi/docview/2032683730?accountid=11774>>, luettu 1.2.2019

Euroopan Muuttoliikeverkosto (2018): Vuosittainen Maahanmuutto- ja Turvapaikkaraaportti. Saatavilla: < http://www.emn.fi/files/1970/Maahanmuutto_ja_turvapaikka_2018_FI_EN.pdf>, Luettu 10.12.2019.

Eskola, J. & Vastamäki, J. (2015): Teemahaastattelu: Opit ja Opetukset. Teoksessa: (toim.) Valli, R. & Aaltola, J. (2015): *Ikkunoita Tutkimusmetodeihin 1. Metodien Valinta ja Aineistokeruu: Virikkeitä Aloittavalle Tutkijalle*. PK-kustannus, Jyväskylä.

Eskola, J. & Suoranta, J. (1998): *Johdatus Laadulliseen Tutkimukseen*. Vastapaino. Tampere.

Gall, G. & Fiorito, J. (2011): Union Commitment and Activism in Britain and the United States: Searching for Synthesis and Synergy for Renewal. *An International Journal of Employment Relations*, 50 (2), s. 189-213.

Healy, G. & Kirton, G. (2013): The Early Mobilization of Women Union Leaders – A Comparative Perspective. *British Journal of Industrial Relations*, 51 (4), s. 709-732. Saatavilla: <<http://web.a.ebsco-host.com.ezproxy.jyu.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=3abc5671-ffb2-4e86-a02f-9fea4bfbf2ea%40sessionmgr4007>>, Luettu 12.10.2019.

Helander, M. (2007): Going Global! – Suomen Ammattiyhdistysliikkeen Rajat Ylittävät Globalisaatiostrategiat. Teoksessa: (toim.) Helander, M. (2007): *Going Global – Ay-liikkeen Menestysresepti Globaalissa Ajassa?* Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä. s. 11-30.

Heikkilä, E. (2017): Immigrants in the Finnish Labour Market and Future Needs in an Ageing Society. Teoksessa: (toim.) Heikkilä, E. (2017): *Immigrants and the Labour Markets – Experiences From Abroad and Finland*. Painosalama Oy, Turku. p. 131-161.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2014): *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun Teoria ja Käytäntä*. Gaudeamus. Helsinki.

Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, Karmela & Vesala, T. (2002): *Rasismi ja Syrjintä Suomessa – Maahanmuuttajien Kokemuksia*. Gaudeamus. Helsinki.

Jakonen, M. (2020): *Konflikti – Talous ja Poliittikka*.

Jakonen, M. (2014): Uusi Työ ja Prekarisaatio: Työn Muutosten Vaikutukset Suomalaiseen Hyvinvointivaltioon ja Poliittiseen Järjestäytymiseen. *Tiede & Edistys*, 39 (4), s. 287-320

Julkisten ja Hyvinvointialojen Liitto Maahanmuuttajajaos KaMuT. <<https://www.jhl.fi/jhl/aluetoimistot/etela-suomen-aluetoimisto-jhl/maahanmuuttajajaos-ka-mut/>>

Jokivuori, P (2002): *Sitoutuminen Työorganisaatioon ja Ammattijärjestykseen – Kilpailevia vai Täydentäviä?* University of Jyväskylä, Jyväskylä.

Jokivuori, P., Kevätsalo, M. & Ilmonen, K. (1996): *Ay-Jäsenen Monet Kasvot – Tutkimus SAK:n, STTK:n ja AKAVAN Jäsenistä*. Jyväskylän Yliopistopaino. Jyväskylä.

Julkunen R. (2008): *Uuden Työn Paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun Työprosess(e) ista*. Vastapaino. Tampere.

Kaltiainen, J. (2014): Ekspatriaattien Organisaatioon Samaistuminen Maahanmuuton Eri Vaiheissa. *Sosiaalipsykologi*, 2014 (1), s. 16-21. Saatavilla: <<https://researchportal.helsinki.fi/en/publications/ekspatriaattien-organisaatioon-samaistuminen-maahanmuuton-eri-vai>>, Luettu 23.3.2020.

Kaunismaa, P. (1997): Mitä On Kollektiivinen Identiteetti? Teoksessa: (toim.) Virtapohja, K. (1997): *Puheenvuoroja Identiteetistä*. s. 37-55.

Kevätsalo, K. (2005): *Yhtdestoista Hetki. Uudenvuosituuhannen Ay-liike Paikallistasolla*. Käyttötieto. Helsinki

Kevätsalo, K. (1988): *Punainen, Sininen vai Vihreä Ammattiyhdistysliike*.

Kim, J-W. & Rowley, C. (2006): Commitment to Company and Labour Union: Empirical Evidence from South-Korea. *The International Journal of Human Resource Management*, 17 (4), s. 673-692.

Laukkanen, E. (2001) *Muutoksen tekijä. SAK:n järjestötutkimus 2000, peruseräraportti*. Gummerus, Jyväskylä.

Koski, O. (2011): Maahanmuutto ja Hyvinvointivaltion Rahoitus. Teoksessa: (toim.) Helander, M. (2011): *Totta Toinen Puoli? Työperäisen Maahanmuuton Todelliset ja Kuvitellut Kipupisteet*. s. 13-23.

Kuula, A. & Tiitinen, S. (2010): Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö. Teoksessa: (toim.) Ruusuvaara, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010): *Haastattelun analyysi*. Tampere. Vastapaino. s. 446-449.

Kuusisto, P. (1997): Keitä Me Olemme?: Kollektiivisen Identiteetin Käsitteellisistä Lähtökohdista. *Sosiologia: Westermack-seuran Julkaisu* 34 (3). Saatavilla: <<http://elektra.helsinki.fi/se/s/0038-1640/34/3/keitameo.pdf>>, Luettu 2.2.2020.

Kyntäjä, E. (2011): Viron- ja Venäjänkielisten Maahanmuuttajien Kokemukset Työyhteisön ja Ammattiliiton Jäsenenä. Teoksessa: (toim.) Helander, M. (2011): *Totta Toinen Puoli? Työperäisen Maahanmuuton Todelliset ja Kuvitellut Kipupisteet*. s.59-84

Känönen, J. & Himanen, M. (2011): Prekaarisuuden Tuotanto – Turvapaikanhakijoiden Kokemuksia Työstä. Teoksessa: (toim.) Helander, M. (2011): *Totta Toinen Puoli? Työperäisen Maahanmuuton Todelliset ja Kuvitellut Kipupisteet*. s. 111-118.

Li, M., Huang, W. & Zhang, C. (2019): How Union Participation Influences Union Commitment and Job Involvement. *Employee Relations*, 41 (6), s. 1348-1363. Saatavilla: <<https://www-emerald-com.ezproxy.jyu.fi/insight/content/doi/10.1108/ER-06-2018-0170/full/html>>, Luettu 23.3.2020.

Mankki, L. & Sippola M. (2019): Maahanmuuttajat Suomalaisilla Työmarkkinoilla – Intersektionaalisuus ja ”Hyvä Kansalainen” Työmarkkina-aseman Määrittäjänä. *Työelämän Tutkimus*, 13 (3). Saatavilla < <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87032>> Luettu 10.3.2020.

Marino, S., Penninx, R. & Roosblad, J. (2015): Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe Revisited: Unions’ Attitudes and Actions Under New Conditions. *Comparative Migration Studies*, 3(1),

OECD (2018): *Working Together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Finland*. OECD Publishing, Finland.

O’Reilly, C. & Chatman, J. (1986): Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization of Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), s. 492-499. Luettu 10.10.2018.

Paananen, S. (1999): *Suomalaisuuden Armoilla, Ulkomaalaisten Työntekijöiden Luokittelu*. Tilastokeskus. Helsinki.

Polletta, F. Jasper, J.M. (2001): Collective Identity and Social Movements. *Annual Review of Sociology*, 27. s. 283-305.

Ponteva, K. (2009): *Työntekijän Samaistuminen Organisaatioon ja Vieraantuminen Työstä Organisaatiomuutoksessa – Narratiivinen Analyysi Kilpailuun Valmistuvasta Kaupunkio-organisaatiosta*. Tampereen Yliopistopaino. Tampere. Saatavilla: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66506/978-951-44-7768-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu 23.3.2020.

Pyöriä, P. & Ojala, S. (2017): Työn Prekarisaatio. Teoksessa: (toim.) Pyöriä, P. (2017): *Työelämän Myytit ja Todellisuus*. Gaudeamus Oy. Helsinki. s. 42-62.

Rasmus, A. (2006): *Uudet Liikkeet – Radikaali Kansalaisaktivismi 1990-luvun Suomessa*. Tampereen Yliopistopaino. Tampere.

Ristikari, T. (2012): *Finnish Trade Unions and Immigrant Labor*. Juves Print – Suomen Yliopistopaino. Oulu. Saatavilla. < https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67977/C_22_Finnish_Trade_Unions_and_immigrant_labor_by_Tiina_Ristikari.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu 5.10.2018.

Salmenhaara, P. (2011): Miten Maahanmuutto Vaikuttaa Kantaväestön Työmarkkina-asemaan? Teoksessa: (toim.) Helander, M. (2011): *Totta Toinen Puoli? Työperäisen Maahanmuuton Todelliset ja Kuvitellut Kipupisteet*. s. 24.29.

SAK (2020): Työelämän Pelisäännöt.

<<https://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/tyoelaman-pelisaannot-2020>>

SAK jäsentutkimus 2019

<<https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/sakn-jasentutkimus-2019>>

SAK jäsenmäärä

<<https://www.sak.fi/ammattiliitot/jasenliitot/jasenmaarat>> Jäsenmäärä tarkistettu SAK:n sivulta 1.12.2019.

Saukkonen, P. & Peltonen J. (2018): *Eroja ja Yhtäläisyyksiä – Ulkomaalaistaustaiset pääkaupunkiseudulla – Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi- tutkimuksen tietojen valossa*. Helsingin kaupunki.

Saukkonen, P. (2016): *Maahanmuuttajien Kotoutuminen Helsingissä. Työllisyys, Tulot ja Asuminen*. Saatavilla: https://www.hel.fi/hel2/Tietokeskus/julkaisut/pdf/16_12_01_Tutkimuskatsauksia_12_Saukkonen.pdf Luettu 10.11.2018.

Silvasti, T. (2014): Sisällönanalyysi. Teoksessa: (toim.) Massa, I. (2014): *Polkuja Yhteiskunnalliseen Ympäristötutkimukseen*. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki. s. 33-48.

Silvasti, T., Lempiäinen, K. & Kankainen, T. (2014): Eriarvoisuuden Uudet Paikat. Teoksessa: (toim.) Lempiäinen, K. & Silvasti, T. (2014): *Eriarvoisuuden Rakenteet*. Osuuskunta Vastapaino. Tampere. s. 7-19.

Sivunen, A. (2007): Teknologiavälitteinen Vuorovaikutus ja Identifioituminen Hajautetuissa Tiimeissä. Prologi: *Puheviestinnän Vuosikirja*, 2007, s. 124-132. Saatavilla: < https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/51260/2007_Sivunen.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu 24.3.2020.

Stuart, A., Ashforth, B.E. & Dutton, J.E. (2000): Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges. Academy of Management. *The Academy of Management Review*, 25. (1), s. 14-17. Saatavilla < <https://search-proquest-com.ezproxy.jyu.fi/docview/210966765>> Luettu 15.3.2020.

STTK jäsenmäärä

< <https://www.sttk.fi/mika-sttk/perustietoa-jasenistamme/>> Jäsenmäärät tarkistettu STTK:n sivuilta 1.12.2019.

Suoranta, A. & Leinikki, S. (2018): Ihmiskoe Luottamuksesta. Teoksessa: (toim.) Suoranta, A. & Leinikki, S. (2018): *Rapautuvan Palkkatyön Yhteiskunta – Mikä on Työn ja Toimeentulon Tulevaisuus?* Tallinna Raamatutrukikoja Ou. Tallinna. s. 4-11.

Svanström, M. (2011): Hyviä Käytäntöjä Syrjinnän Ehkäisemiseksi Työelämässä. Teoksessa: (toim.) Helander, M. (2011): *Totta Toinen Puoli? Työperäisen Maahanmuuton Todelliset ja Kuvitellut Kipupisteet*. s. 96-97.

Sverke, M. & Kuruvilla, S. (1995): A New Conceptualization of Union Commitment: Development and Test of an Integrated Theory. *Journal of Organizational Behaviour*, 16, Special Issue: Union Commitment, s. 505-532

Tarnanen, M. & Pöyhönen, S. (2011): Maahanmuuttajien Suomen Kielen Taidon Riittävyys ja Työllistymisen Mahdollisuudet. *Puhe ja Kieli*, 31 (4), p. 139-152. Saatavilla: < <https://journal.fi/pk/article/download/4750/4468/>> Luettu 10.3.2020.

Teollisuusliitto (2018): Paikallinen Sopiminen Lisääntyy – Suurin Este Sopimiselle On Työnantajan Haluttomuus Sopia. Saatavilla: < <https://www.teollisuusliitto.fi/2018/08/paikallinen-sopiminen-lisaantyy-suurin-este-sopimiselle-on-tyonantajan-haluttomuus-sopia/>> Luettu 3.4.2020.

THL (2019): Yhdenvertaisuus ja Syrjintä. Saatavilla: < <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/kotoutuminen-ja-osallisuus/yhdenvertaisuus-ja-syrjinta>> luettu 15.3.2020.

THL (2018): Maahanmuutto ja Kulttuurinen Moninaisuus. Työn tueksi käsitteistö. Saatavilla: < <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/kasitteet>> Luettu 1.10.2019.

Tilastokeskus, (2018): Maahanmuuttajat väestössä. Saatavilla: < <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html>> Luettu 1.10.2019.

Tilastokeskus, (2018b): Ulkomaalaistaustaiset. Saatavilla: < <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaalaistaustaiset.html>> Luettu 10.10.2019.

Tilastokeskus, (2019): Suomen Ennakkoväkiluku Kesäkuun Lopussa 5 521 158. Saatavilla: < https://www.stat.fi/til/vamuu/2020/02/vamuu_2020_02_2020-03-24_tie_001_fi.html> Luettu 10.10.2019.

Tilastokeskus, (2019b): Liitetaulukko 1. Puolueiden Kannatus Eduskuntavaaleissa 183-2019 (%). Saatavilla Verkosta: < http://www.stat.fi/til/evaa/2019/evaa_2019_2019-04-24_tau_001_fi.html> Luettu 10.4.2020.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2011): *Laadullinen Tutkimus ja Sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Vantaa.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018) *Laadullinen Tutkimus ja Sisällönanalyysi*. Tammi. Helsinki.

Ylhäinen, M. (2015): *Työoikeus ja Prekaari Yhteiskunta*. Saatavilla <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/156579/tyooikeus.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu 5.3.2020.

Ylhäinen, M. (2018): Säilyykö Kollektiivinen Neuvotteluoikeus Jälkiteollisessa Yhteiskunnassa. Teoksessa: (toim.) Suoranta, A. & Leinikki, S. (2018): *Rapautuvan Palkkatyön Yhteiskunta*. Vastapaino. Tallinna. s. 55-67.

Yleinen Työttömyyskassa jäsenmäärä

< <https://ytk.fi/tietoa-meilta/ajankohtaista/meita-on-jo-yli-440-000-> > Luettu 12.4.2020.

Zacharewicz, T., Martinez-Inigo D. & Kelloway E.K. (2015): A Longitudinal Study of Shop Steward's Union Commitment and Perceptions of Union Instrumentality and Support. *Applied Psychology*, 65 (1), s. 160-182. Saatavilla <https://iaap-journals-onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.jyu.fi/doi/full/10.1111/apps.12052> Luettu 13.12.2019.

Wearing, M. (2011): *Social Identity*. Nova Science Publishers.

HAASTATELTAVAT

Seuraavassa luettelossa on kaikkien haastateltavien muunnellut nimet heidän keskusjärjestönsä ja milloin haastattelut suoritettiin. Aineisto on säilytetty Jyväskylän yliopiston suojatulla asemalla ja tuhotaan gradun palautuksen jälkeen.

1. Ahmed, STTK, 23.10.2018
2. Ali, SAK, 25.10.2018
3. Amir, Akava, 19.10.2018
4. Fatima, SAK, 8.11.2018
5. Jaime, SAK, 12.11.2018
6. Nasima, STTK, 7.11.2018
7. Sofia, Akava, 16.10.2018